



ПОСЛЕДИПЛОМСКИ СТУДИИ – ОДНОСИ СО ЈАВНОСТ И МАРКЕТИНГ КОМУНИКАЦИИ

МАГИСТЕРСКА ТЕЗА: Глобални трендови и предизвици на современото лидерство во образованието

КАНДИДАТ:
Тања Стојановска

МЕНТОР:
Проф. д-р Ветон Љатифи

Тетово, март 2020

Содржина

| | |
|---|-----|
| АПСТРАКТ | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| ВОВЕД..... | 6 |
| I. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО | 9 |
| 1. Глобални трендови (глобализација) | 9 |
| 1.1. Дефинирање на глобалните трендови..... | 12 |
| 1.2. Глобално образование | 13 |
| 1.3. Методи на глобалното образование..... | 14 |
| 1.4. Цели на глобалното образование | 21 |
| 1.5. Педагошки предизвици на глобалното образование..... | 23 |
| 2. Предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија | 25 |
| 2.1. Развој на образовни можности за сите | 30 |
| 2.2. Развој на компјутерска технологија и современ систем на информатика..... | 32 |
| 2.3. Унапредување на меѓународна соработка | 35 |
| 2.4. Економска, политичка, образовна и еколошка глобализација..... | 36 |
| 3. Лидерството како современ пристап во менаџирање на образовна институција | 39 |
| 3.1. Природата на лидерството..... | 40 |
| 3.2. Теорија на моќта и влијанието на лидерот..... | 44 |
| 3.3. Карактерот на лидерот | 46 |
| 3.4. Управување со промените во училиштата..... | 47 |
| II. ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ | 54 |
| 2.1. Методологија на истражување | 54 |
| 2.1.2. Предмет на истражување..... | 54 |
| 2.1.3. Цели на истражувањето | 55 |
| 2.1.4. Хипотези на истражување | 56 |
| 2.1.5. Варијабли на истражување | 56 |
| 2.1.6. Методи, техники и инструменти на истражување | 57 |
| 2.1.7. Популација и примерок на истражување | 57 |
| 2.1.8. Анализа и интерпретација на резултатите..... | 58 |
| 2.1.9. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од прашалниците за директори... 60 | |
| 2.1.10. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од прашалниците за наставници 78 | |
| ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА..... | 922 |
| Користена литература..... | 955 |

| | |
|---|------|
| Прилог I АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК ЗА ДИРЕКТОРИ | 988 |
| Прилог II АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК ЗА НАСТАВНИЦИ | 1033 |

АПСТРАКТ

Гледајќи неколку години наназад, кога се дискутира и дебатира за образованието голем интерес се става на неговиот квалитет. Интересот за подобрен квалитет е под влијание на зголемената свест и култура кај луѓето, почнувајќи од надлежните и вработените во Министерството за образование и наука, вработените во образовните институции, па се до родителите и учениците.

Значаен исчекор за подобри образовни институции претставува глобализацијата чија примарна цел е подобрување на квалитетот на живот кај луѓето преку стекнување на пошироки знаења, формирање позитивни ставови, создавање добри навики и совладување на нови вештини. Притоа, привлекува и големи несогласувања кај интелектуалците за поделба на позитивни и негативни ставови. Покрај ова, неопходно и неизбежно е влијанието и управувањето на лидерот со неговото внесување позитивна клима во остварување и постигнување на подобра образование за идните млади.

Во овој труд врз основа на горенаведените факти ќе бидат анализирани позитивните и негативните страни на глобализацијата во општеството, т.е. соочувањата на современите лидери со предизвиците и влијанието на глобализацијата врз образовните институции. Служејќи се со анкетните прашалници кои беа поделени во училишта во градот Велес, ќе биде анализирано колкав степен на застапеност на глобални трендови е присутен во училиштата односно како современиот лидер менаџира со образовната институција.

Клучни зборови: глобални трендови, глобализација, предизвици, образование, образовна институција, современо лидерство, лидер

ABSTRACT

Looking back several years, when discussing and debating education, great interest is placed on its quality. The interest in improved quality is influenced by the increased awareness and culture of the people, starting from the authorities in the Ministry of Education and Science, employees of educational institutions to parents and students.

An important step forward for better education institutions is globalization whose primary goal is to improve people's quality of life by acquiring broader knowledges, forming positive attitudes, creating good habits and mastering new skills. It also attracts great disagreement among intellectuals about the division of positive and negative attitudes. In addition, it is necessary and inevitable to influence and guide the leader by bringing a positive climate and achieving better education for future youth.

In this paper, based on the above facts, we will analyze the pros and cons of globalization in society, the challenges facing contemporary leaders and the impact of globalization on educational institutions. Using the survey questionnaires that were distributed in the school in the city of Veles, it will be analyzed how much global trends are present in the schools or how the contemporary leader manages the educational institution.

Keywords: global trends, globalization, challenges, education, educational institution, modern leadership, leader

ВОВЕД

Секој следен период кој доаѓа носи со себе нови промени и предизвици. Биле тоа позитивни или негативни, прифатливи или не прифатливи за нас. Но, и покрај тоа во природата на секој човек е да се надева и да се стреми кон нешто подобро. Па така, со доаѓањето на модерниот 21 век последниве години голем акцент е ставен на се поприсутната глобализација во општеството. Нов поим или нов процес, што во општеството донесе поделени размислувања.

Според повеќе оптимистички и современи размислувања гледани од културен агол, глобализацијата (глобалните трендови) имаат за задача да создадат процес кој ќе донесе подобрена хармонизација во светот. Да претставува пример на движечка сила и креативност за прилагодување на различните можности, придобивки и вредности во нова културно општествена трансформација. Трансформација со која би се работело на отстранување на умствените бариери кај луѓето и прифаќање на различниот културен свет. Отварање нов космополитски поглед кон општеството кое ќе биде еднакво за сите.

Од друга страна пак размислувањата на многумина проценуваат дека со таквото брзо темпо на размена на добра и информации би се загубило долгото културно наследство на самиот народ. Внесувањето и размената на технологијата, искуството и странските производи колку позитивен ефект имаат во конкуренцијата, толку добиваат и негативен ефект со придонесување на паѓање на цените и вредностите на домашниот пазар.

За зголемување на позитивните, а намалување на негативните ефекти кај глобализацијата, многу аналитичари заклучиле дека образовните институции би претставувале добра појдовна точка. Почеток од каде би можеле наставниците да почнат со поттикнување и насочување на децата за покренување на нивната самоверба и отстранување на умствените бариерите кон подобар и современ свет.

Според тоа образовниот систем во последните години може да се пофали со нови промени наречени глобални трендови. Нови иновативни трендови во образовните институции кои ќе имаат за задача да отворат нови патеки за прифаќање и разбирање на пребрзо зголемената културна размена.

Новите глобални трендови со себе носат и предизвици со кои наставниците, а пред сè лидерите треба да се соочат и да допринесат за ефикасна и одржлива нивна примена. Современиот образовен лидер мора да биде човек кој посветено ќе работи кон модернизирање на институцијата, како и поттикнување и помагање на своите вработени во реализирање на добрите визии и цели.

Проблематиката која што одличив да ја анализирам и обработувам во овој магистерски труд се однесува токму на прифатеноста и застапеноста на глобалните трендови во денешното образование. Што е глобално образование, негови методи и цели, како денешните лидери можат да влијаат на промените и предизвиците и нивно позитивно имплементирање во современото општество. Со помош и со обработка на податоците и информациите кои се добиени при истражување и анализа преку методите на интервју и анкета во училишта во градот Велес (и околината на градот) се анализирани следните хипотези :

1. Колкав степен на глобални трендови е застапен во Р. Македонија? (анализа на анкетирани неколку училишта во градот Велес)
2. Како современиот лидер на образовната институција може да помогне со соочување на новите предизвици во образовниот систем, односно со менаџирањето на образовната институција? (неформални интервјуа, анализа на анкетирани директори и анкетирани наставници)

Во првата глава “Глобални трендови (глобализација)” ќе ги дефинирам образовните глобални трендови и ќе го објаснам поимот глобално образование. Имено, ќе бидат искажани методите и целите на глобалното образование. Исто така ќе бидат објаснети факторите кои треба да придонесат и да дадат иницијатива кај учениците за нивно активно вклучување во глобалната имплементација како и нејзин одржлив развој. Да разберат и да почувствуваат дека навистина се првобитен и важен дел од она што се случува околу нив.

Во втората глава “Предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија” ќе биде образложен развојот на образовните можности за младите во Р. Македонија. Ќе бидат наведени дел од современите информатички и глобални предизвици со кои се соочува образовниот систем во нашата држава. Колку и како новите предизвици беа прифатени и применети во образовните институции. Односно како со нивна примена би придонеле за подобро идно образование и критичко размислување на малдите генерации. За нив ќе бидат направени анкетни прашалници и дел од наставниците и директорите вонеколку училишта ќе бидат анкетирани. Добиените податоци од анкетните прашалници ќе бидат прикажани статистички.

Во третата глава “Лидерството како современ пристап во менаџирање на образовна институција” ќе биде дефиниран поимот лидерство. Како лидерот (директор) со подобрување на неговите вештини како што се моќ, влијание и негови компетенции е неопходен за успешно работење. Исто така неговата поголема посветеност и заангажираност за содавање на добра работна клима води кон подобар интерес за создавање и применување подобри промени во училиштето. Преку добиените податоци од направените интервјуа и анкетните прашалници за лидерите во образовните институции ќе биде образложено како современиот лидер може со квалитетно менаџирање да придонесе за образовната институција.

Иако така, важноста на овој магистерски труд ќе се однесува на воведувањето и отварањето нова патека кон подобро разбирање на се повеќе глобализираниот свет. Ќе има за цел да ги поддржи практикувачите во образовните институции да ја зголемат практиката на споделување на глобално образование и придонес за поголемо подигање на Европската образовна свест. Самовербата како клучен фактор во комуникацијата, развивањето на креативноста, истражувањето, донесувањето на одлуки преку кои ќе разберат дека не постои само едно решение за сложените проблеми. Да ги спремат учениците со потребните вештини за користење на новата наука и на новите технички достигнувања. Најважно би било, лидерот на образовната институција да ја искористи неговата моќ и неговото влијание со тоа што ќе им овозможи услови на неговите вработени да можат да придонесат сегашните млади ученици да го променат нивниот културен поглед, така што нема да гледаат со себичност како една особа (индивидуа) во една култура туку како можност за партнерство кое соработува заедно преку дијалог.

I. ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Да се биде дел од денешното динамично и глобално образование, а пред се и лидер, во исто време претставува привилегија но и огромен предизвик. Па, пред да почеме со анализите за оваа практика ќе се осврнеме на теоретската важност на овој труд која се однесува на воведување и отварање нова патека кон подобро разбирање на се повеќе глобализираниот свет. Свет кој ќе се стреми кон поврзување на сите народи и држави без разлика дали се моќни, богати и слаби, славни и сиромашни.

Да ги спремиме учениците со потребните вештини за користење на новата наука и на новите технички достигнувања. Самовербата како клучен фактор во комуникацијата, развивањето на креативноста, истражувањето, донесувањето на одлуки преку кои ќе разберат дека не постои само едно решение за сложените проблеми.

Лидерот, кој е носител на менаџерската функција ја има главната одговорност да се справува со ова ново модерно глобализирано време. Најважно би било да ја искористи неговата моќ и неговото влијание кое ќе создаде позитивна клима за неговите вработени. А, образовните практичари со негова помош ќе се стремат кон пронаоѓање и насочување на нови образовни цели. Цели, чија задача ќе биде да ја поткречат јавната свест кај младите за важноста и развивањето на граѓанските и демократските вредности.

1. Глобални трендови (глобализација)

Глобализацијата и технолошкиот развој продолжуваат да се одвиваат со брзо темпо во земјите низ целиот свет. Тие влијаат врз природата на работните места и занимањата, како и на видовите и карактерот на вештините што се бараат. Овие промени според својата структура може да предизвикаат и невработеност во одредени области и поголема нееднаквост. Ова се предизвици при креирањето на новата архитектура на

економскиот развој и образованието. Ако овие предизвици се прифатат и ако се спроведе планираната промена, тогаш ќе се појават и нови можности.

Стручното образование и обука е систем кој е засегнат од глобалните трансформациони процеси, кои имаат големо влијание врз Република Македонија во текот на последните децении. Технолошките иновации предизвикаа брзи промени во видот на работни места и содржината на работата во националната економија, со перманентни промени во побарувачката за квалификации и нови вештини; комплексноста на побарувачката за нови вештини на пазарот на труд наметнува нови и флексибилни промени во структурата, организацијата и содржината на стручното образование и обука.

Повеќе од половината од младите во Република Македонија (57,31%) на возраст меѓу петнаесет и деветнаесет години кои посетуваат средно образование учат во средни стручни училишта. Средното стручно образование (ССО) во земјава претрпе длабоки промени во последните дваесет години. Најважните промени се поврзани со 4-годишното средно стручно образование, односно 4-годишното техничко образование (ТОО) во кое се вклучени 53,60% од сите средношколци и 93,52% од оние ученици кои се запишани во стручното образование.¹ Од техничкото образование се генерира најголемата бројка на идни универзитетски студенти и баратели на работа т.е. идната работна сила на државата. Затоа треба да му се даде посебно социјално и економско значење на техничкото образование и обука.

Во техничкото образование има критични точки во кои треба да се интервенира. Исто така треба да се утврдат нивоата на развој на одделни делови од системот на стручно образование и обука.² Актуелни теми и значајни прашања кои треба да се решат во наредниот период се:

¹ Државен завод за статистика на Република Македонија, Основни и средни училишта на крајот на учебната 2013/2014 година

² Види: ЕТФ (2010) : Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното четиригодишно средно стручно образование; ЕТФ (2012): Skills Needs Forecast and Qualifications System, Turin (Предвидувања за потребни вештини и систем на квалификации, Турин); Министерство за образование и наука (2005), Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2016, Скопје; Rutkowski J. (2010), *Demand for Skills in FYR Macedonia*, Technical Note, to serve as Input for World Bank Workshop and the Government of R. Macedonia, June 16, 2010, Скопје (Побарувачка на вештини во РМ, Техничка белешка како влезна информација за Работилницата на Светска Банка и Владата на РМ, 6 јуни 2010, Скопје); МОН/ЕТФ (2013): Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013 – 2020, Скопје

- атрактивноста на современото образование;
- релевантноста на наставните планови и програми во техничкото образование и нивната компатибилност со потребите на пазарот на трудот и продолжувањето на образованието;
- модуларна програмска структура на современото образование;
- наставата и вреднувањето на постигнувањата на учениците;
- поврзаноста и соработката на современото образование со бизнис секторот;
- обезбедувањето квалитет во современото образование;
- децентрализацијата во управувањето и финансирањето на современото образование;
- следењето (процесот и излезноста) и евалуацијата во современото образование;
- законската регулатива.

Во тој контекст, донесувањето на новата Концепција за современото образование е предизвикана од потребата за развивање и унапредување на знаењата на граѓаните на Република Македонија.

Концепција предизвикана од брзиот развој на глобализацијата има за цел да помогне да се развие еден поконзистентен и делотворен систем на современото образование и обука. Со развојот на разни концепции можат да послужат како база за градење образовна архитектура базирана на вредности соодветни на главните развојни правци карактеристични за современото образование и обука и доволно силна да придонесе за задоволување на важните и ургентните потреби на поединците и општеството, без притоа да се маргинализира обврската за зачувување на националната култура и традиција.

Денешната глобална економија не се потпира само на специфичните стручни компетенции на индивидуите. Сè повеќе се нагласува потребата на друг вид вештини кои придонесуваат за развојот на продуктивноста и ефикасноста на процесот на работа.

Овие „меки вештини“ наложуваат промена и во современото образование. Тие треба да бидат насочени кон развој на индивидуи со широк спектар на општи компетенции кои ќе им обезбедат зголемена флексибилност на работното место и пазарот на трудот воопшто, како и можност за континуиран професионален развој.

1.1. Дефинирање на глобалните трендови

Глобалното образование како движење на идеи и образовен тренд се смета за став и одговор кон зголемената глобализација во секое подрачје на модерниот живот.³ Делокругот на глобалното образование постојано се зголемува во последниве дваесет години. Американското и Канадското искуство ја обезбедија движечката сила. Иако различно од развојното образование, човековите права и образованието за мир, меѓукултурното и мултикултурно образование, глобалното образование дава една поширока перспектива на она што е традиционално наведено од страна на овие посебни образовни области и ги нагласува силните меѓузависности и врски помеѓу економските, технолошките, социо-политичките, демографските и културните аспекти на општествениот живот.

Воспитувачите загрижени со начинот на кој се изработени и спроведени програмите за глобално образование, може да извлечат корист од идеите и предлозите вградени во неколку документи во Анексот кои се сметаат за образовни текстови во една листа која не тврди дека е исцрпна. Глобалното образование, како стил на учење и начин на размислување, ги поттикнува луѓето да ги идентификуваат врските меѓу локалните, регионалните и светските нивоа и да се справат со нееднаквоста.

Тоа се занимава со четири главни области на истражување и акција:

- меѓузависност во рамките на еден глобален хоризонт
- одржлив развој • свест и грижа за животната средина
- човекови права (вклучително и антирасизам), демократија, социјална правда и мир

³ Дефиницијата за глобалното образование треба да се сфати како отворено и инструментално, кое се обидува да опише едно консензуално јадро на идеи кои го одразуваат разбирањето на постојните концепти и практики во одредена точка во времето, помагајќи ни да ги пренесеме подобро.

Глобалното образование ја нагласува нивната заедничка врска за човештвото како целина и тесна врска со меѓународните контексти. На прашањата се осврнува според еден интердисциплинарен пристап и им дава централно значење на сите аспекти на меѓузависност, базирано на активни и партиципативни образовни методи.

Во својство на посебна образовна активност, глобалното образование се карактеризира пред се од интердисциплинарноста и по својот интеркултурноориентиран пристап, од погоре наведениот тематски фокус и од целите за учење кои продолжуваат да ги развијат надлежностите кои се бараат од глобалното граѓанство. Унапредувајќи нови можности за образованието, глобалното образование се промовира да дава увид во феноменот на глобализацијата, дозволувајќи стекнување и развој на вештини и надлежности потребни на поединците за прилагодување кон предизвиците на едно општеството во менување. Глобалното образование, е повеќе отколку само една стратегија за овозможување на луѓето да го разберат светот во кој живееме, исто така е специфичен начин на дејствување за преобликување на светот, за помагање на луѓето да постигнат лично но и заедничко јакнење на заедницата.

1.2. Глобално образование

Глобалното образование се концентрира врз глобалното учење кое ги развива способностите за разбирање, чувствување и дејствување против позадината од повеќекратните меѓузависности, и која е ориентирана кон иднината. Додека глобалното учење не може да се постигне без специјалистичко знаење, стекнувањето на знаење не е неговата најистакната цел. Глобалното учење воглавно има за цел да ги развие способностите за одлучување за сопствениот живот, надлежност за учество во општествената практика и изразување на солидарност со оние чии основни права се повредени. Глобалното учење се дефинира како сеопфатно, антиципативно, партиципативно, осредоточено на личност, ситуационо, базирано на стимулирање на размислување, способно да се справи со меѓузависности. Тоа е еден вид на учење насочено кон проблеми, базирано на самомотивација и независен труд. Како процес на учење, глобалното образование го олеснува развојот на способностите да се чувствува, мисли, суди и делува така што младите луѓе можат да се справат со интелектуалните и емоционалните предизвици на глобалното постоење.

Глобалното образование има за цел да ги совлада тензиите, особено оние кои се појавуваат, како предмет на контекст, помеѓу:

- глобализацијата и локалниот потенцијал за акција
- комплексноста и неизбежното претерано поедноставување
- животното искуство, универзализацијата и индивидуализацијата
- несигурноста и потребата за сигурност
- идната ориентација и соочувањето со историски утврдените настани и процеси
- стекнувањето на знаења и развивањето на социјалните надлежности

Глобалното образование, како перспектива на мислење, судење, чувствување и делување, ги вклучува димензиите на учењето, животниот стил и акција, нагласувајќи ги односите помеѓу вредностите и стандардите за човечност како целина, нагласувајќи ги меѓународните контексти и овозможувајќи им на децата активно да учествуваат во создавањето на нивната иднина.

1.3. Методи на глобалното образование

Методологијата како систем на начела и правила кои му претходат и ја анализираат праксата, систематски ја проучува врската помеѓу методите и теоријата во секоја наука. Една разлика помеѓу методологијата и методите може да и помогне на дискусијата: Методологијата, како јадро на епистемологијата, е научната основа и развој на методите, со цел да се формулираат основите за создавање на нови специфични методи или за проучување и анализа на веќе постојните. Методот претставува една планирана процедура со која се регулира една линија на преземени активности за добивање на утврдени цели во одредена наука. Методологијата во образованието, а особено во глобалното образование, е повеќе од една расправа околу наставните методи; методологијата е битен столб на образовната политика. Повеќе отколку како да се предава, или како да се развијат активности за учење, методологијата ги вклучува сите прашања на она што навистина е образованието. Во оваа смисла, содржината на било која образовна активност треба да е директно поврзана со методите кои ќе се користат во рамките на учебната група за да се остварат целите на избраната активност. Оваа основна изјава станува клучна ако прифатиме дека секоја активност во секоја учебна група, во формалното и неформалното образование, е применета на еден поширок идеолошки контекст. Затоа методолошките

прашања не треба да се земаат предвид само во однос на одредени активности за учење, но како рамка за континуиран процес на учење поврзан со главните цели на образованието и во динамична интеракција со процесот на евалуација. Дури и да се согласиме дека било каков вид на образование влијае врз начинот на размислување, однесување и живеење на човечките суштества, може да заклучиме дека било каква дискусија околу улогата на методологијата во образованието е блиска до севкупната дискусија за улогата на образованието во нашите општества.

Методологијата за глобалното образование треба да биде поврзана со реалностите на светот. Ова значи дека се заснова на реалноста, контекстите и потребите на нашата учебна група, потоа на реалноста на локалното општество кое ја опкружува оваа група, а потоа на реалноста на глобалното општество кое влијае врз нашите локални реалности и меѓусебните врски помеѓу нив. За ова е потребно најпрво расчистување на сите концепти со кои ќе се справиме а потоа со употреба на широк спектар на ресурси, прилагодени на различните капацитети и особености на учебната група, (како возраст, јазик, културно потекло и физички капацитети) и поврзани со стилите на учење.

Целите и различните чекори на активноста мора да бидат јасни и разбирливи за сите, со цел да се осигураме дека секој може да учествува, но, исто така, со цел да изградиме взаемно разбирање на реалностите на светот и начинот на кој што тие меѓусебно се поврзани.

Некои дадени прашања можат да ни помогнат да рефлектираме за постапката за учење, чекор по чекор:

- Кои се луѓето во оваа група (воспитувачи и ученици)?
- Од каде потекнуваат (културно потекло, итн)?
- Како се гледа на нивниот/нивните идентитет/и во групата и во општеството во кое тие живеат?
- Зошто се тие тука?
- Како се чувствуваат тие во оваа група?
- Како се однесуваат едни кон други?
- Како реагира секој од нив на однесувањето на воспитувачот?
- Како се чувствува и реагира воспитувачот кон однесувањето на учениците, како поединци и како група?

Разбирањето на учебната група е *sine qua non* услов за сите воспитувачи, особено кога тие се занимаваат со прашања од глобалното образование. Имајќи во предвид дека ниенден личен или колективен културен идентитет не е статичен во нашиот глобализиран свет, од клучно значење е да се разберат луѓето во учебната група. Утврдувањето на областа на знаењето со кое ќе се занимаваме, согласно потребите на учебната група, е исклучително важно.

Подеднакво важно е како ќе се справиме и ќе создадеме соодветна атмосфера за учење, како ќе градиме мостови на комуникација и доверба и ќе создадеме охрабрувачки, безбеден и пријатен простор за учење од другите и учење со другите, каде што секој се чувствува самоуверен и има чувство на припадност. Какон воспитувачите ја постигнуваат оваа цел? Која постапка ќе ја следат? Повторно одговорот е всушност прашање.

Дали е можно да се разбере секоја различна личност и да се стави во една група неговиот/нејзиниот дел од животот, со користење на еден метод, една активност и една алатка?

Одговор може да претставуваат различни атрактивни, партиципативни, креативни и флексибилни активности кои ги вклучуваат сите ученици и ги почитуваат нивните желби, личноста, животот, културното потекло и достоинството.

Глобалното образование ги инспирира луѓето да придонесат за еден свет на поголема правда, еднаквост и човекови права за сите. За дискутирање околу основните концепти на правдата, еднаквоста и човековите права, потребни се методи кои водат до критичко размислување и анализа - истражувачки постапки, активности базирани на истражување, студија, истраги и пребарувања.

Истовремено, содржината на активностата за учење мора да биде поврзана со животите на луѓето, реални ситуации и човечки искуства со цел да се подигне свеста на учениците за неправдата и нееднаквоста. Исто така е значајно да се препознаат и студираат чиновите на правда, условите на еднаквост и почитување на човековите права во секојдневниот живот на луѓето, со цел да се рефлектира врз контекстот кој дозволува или создава такви вредности во нашите општества. Очигледно, потребен е еден вистински демократски дијалог меѓу сите играчи вклучени во процесот на учење за да се одржи еден постојан процес на критичко и креативно истражување на светот,

со цел да се олесни изградбата на едно колективно знаење и взаемно разбирање на светот во кој живееме.

Потребна е интеграцијата на различните релевантни компоненти на дадени системи на вредности и моќ и дискусија околу меѓузависноста помеѓу реалностите на луѓето. Еден холистички пристап се обидува да ги разбере директните и индиректните врски помеѓу облиците на моќ, насилство и неправда на сите нивоа, како и вредностите, практиките и неопходните услови потребни за нивно надминување. Преоѓањето од незнаење и рамнодушност на знаење и свест околу глобалните прашања може да биде резултат на поврзувањето од страна на процесот на учење, на личниот со колективниот и локалниот со глобалниот контекст.

Преоѓањето од знаење и свест во акција, со цел да се придонесе за еден свет на поголема правда, еднаквост и човекови права за сите, може да биде резултат на еден процес на учење кој цели да развие критичко зајакнување и го негува капацитетот на учениците за учество во процесот на колективно одлучување и дејствија за трансформација на локално ниво, во таа насока. За да се сфати како и зошто човештвото пристигна во сегашните сложени ситуации на локално и на глобално ниво и да се развијат позитивни визии за иднината, подеднакво е важно да се поврзе теоретското знаење со социјалните реалности на минатото и сегашноста и да се разберат основните начела на историскиот процес

- Учење базирано на Дијалог

Дијалогот создава усна интеракција помеѓу учесниците која има за цел да ја стимулира размената на идеи. Тој функционира како мост помеѓу луѓето и создава пријателски простор за развој на мисли, размислувања и предлози, дури и ако тие се спротивставени или различни. Дијалогот помага во развојот на комуникацијата и вештините за слушање, така што го промовира разбирањето на различните прашања и точки на гледање. Тој е еден од најважните методи во глобалното образование

- Избирање на соодветна средина за учење

Една средина сконцентрирана околу ученикот се заснова врз начелата на демократското, партиципативното, кооперативното и искусственото учење. Во една таква интерактивна средина, критичкото размислување, демократскиот

дијалог и сеопфатниот поглед се вреднуваат и се охрабруваат во текот на целиот образовен процес.

- Стимулирање на љубопитноста

Стимулирањето на љубопитноста е многу важна претпоставка за развој на критичкото размислување. Ова може воглавно да се направи преку потрага по вистинските прашања наместо по вистинските одговори, кои може и да не постојат во еден несигурен свет на комплексни прашања.

- Стимулирање на креативноста

Стимулирањето на креативноста е исто така многу важна претпоставка за развој на перспективите и можностите за мирен, одржлив свет.

- Микро-макро пристап

— Од локална на глобална, на пример од загадувањето или сиромаштијата во нашата околина ние сме наведени до глобалната димензија на овие проблеми и назад на локално ниво (глокализација).

— Од лично на колективно, на пример од личните приказни и искуства презентирани од страна на учесниците во една мултикултурна глобално образовна програма, ние сме наведени да се соочиме со проблемот на миграцијата на колективна база.

— Од емоционална на рационална, на пример од чувствата покренати на лично ниво по горенаведените приказни за миграцијата, ние сме наведени да ги истражуваме општите аспекти на проблемот на миграција

- Интердисциплинарен пристап

Глобалните прашања можат да се развиваат преку било кој предмет на наставната програма, формална или неформална. Поврзувањето на специфичното знаење за општите знаења и поврзување на различни податоци кои доаѓаат од различни науки овозможува еден мулти-перспективен пристап, кој е потребен за согледување на знаењето како обединет систем и така да се разбереме себеси и другите во еден сложен, меѓусебно зависен свет, каде што нашите животни реалности можат да бидат дополнувачки, но исто така и противречни. Движењето од култура на индивидуализам кон култура на партнерство претпоставува преобразба на личните критериуми на единствената вистина на колективните критериуми за повеќекратни реалности.

- Стимулирање на активно вклучување

Стимулирањето на активното вклучување е многу важно за промена на вредностите и ставовите. Активностите може да се дизајнираат од страна на учениците, за група на ученици и за локалната заедница, врз основа на проценката на нивните реалности и потреби. Учесниците можат да се обидат да предложат решенија, па дури и да преземат колективна акција за промовирање на трансформацијата во нивната средина на микро ниво (училницата, училиштето, заедницата, селото, итн),

Понекогаш учениците, исто така бараат нови и иновативни методи и се критични кон традиционалните. Но, многу често, најмалку во формалното образование воспитувачите кои се во потрага и бараат нови методи преку програма за обука од страна на образовните органи, всушност бараат само нови алатки како што се:

- Метода на проектот

Да се работи околу заедничка глобална тема или нејзините аспекти, за учениците во формалниот и неформалниот сектор претставува многу креативна задача. Во работата може да се вклучуваат одредени елементи, како информативни текстови, поезија или проза, фотографии, цртежи, графики, стрипови, карикатури, извадоци од весници или списанија, колажи, школски весник, музика, играње на улоги, па дури и производството на аудио-визуелни материјали или на CD-ROM. Дури и ако проектот се изведува индивидуално, мора да има колективна димензија, вклучувајќи и една конечна презентација, дискусија и евалуација од страна на одделението. Сепак, подобро е ако тоа е резултат на екипната работа каде што учесниците може да придонесат за некои или сите горенаведени елементи според нивните интереси и таленти. Работата на терен е исто така добредојдена, почнувајќи, каде што е можно, зависно од локалните ситуации. Конечниот резултат може да биде една изложба на целиот проект во местото каде што е создаден или на ниво на локалната заедница.

- Метода на свестските линкови

Овој метод може да му даде вистинска материја на претходниот. Како што е општо наведено погоре, доведувањето на глобалната реалност во училница (или било кој друг учебен простор) за активна соработка е од суштинско значење во програмите за глобално образование, во формалниот и неформалниот сектор. Тоа може да се направи на повеќе начини:

- носење на луѓе од други држави во образовниот процес, па дури и посета на други држави каде што е можна групна посета;
 - создавање на врски и мрежи со луѓе од различни делови на светот преку пошта или мејл преписка;
 - пречекување на посетители од различни култури, на пример мигранти кои живеат во земјата, во сала на вработените и училиниците на училиштата или местото на одржување на неформалната програма за глобално образование (ГО);
 - организирање на мултикултурни настани, гозби, изложби или други активности во училишта или јавни места и вклучување на луѓе од различни култури во ваквите активности, вклучувајќи различни стилови на храна, музика, танц, а можеби и драма;
 - носење на учениците во области каде живеат сиромашните луѓе, за да можат да ја доживеат ситуацијата и ако е можно, да соработуваат со нив во конфронтацијата со локалните проблеми;
 - вклучување на учениците во активностите насочени кон помагање на сиромашните луѓе или волонтерска работа иницирана од невладините организации, особено во формалното образование;
 - организирање на средби на наставниот кадар, учениците и родителите за наставни сесии околу мултикултурни теми.
- Меѓународни училишни партнерства
- Оваа практика ја комплетира претходната. Постојат стотици билатерални врски меѓу јужните и северните и источните и западните училишта. Неколку меѓународни организации кои поврзуваат училишта се во процес на воспоставување на триаголници и (евентуално) мрежи на училишни линкови, кои обезбедуваат вебсајтови, идеи, напишани искуства и извештаи. Во повеќето европски земји постојат национални агенции или невладини организации кои обезбедуваат поддршка за училишта кои се заинтересирани за меѓународни училишни партнерства. Особено north-south училишните партнерства нудат многу можности за глобално образование.⁴

⁴ North-South Центарот: <https://rm.coe.int/0900001680734beb>

1.4. Цели на глобалното образование

Глобалното образование ги задоволува потребите за обука на младите луѓе и придонесува за нивното морално образование обидувајќи се да обезбеди доследни и компетентни одговори на прашањата како што се:

- На кој начин и до кој степен нашите животи се под влијание на глобалните процеси, кои дејствуваат на локално ниво и колку сме свесни за тоа?
- Како и до кој степен глобалните процеси може да бидат под влијание на локално ниво, од пристапот до ресурсите па се до споделување на одговорноста?
- Како да се осигура еден одржлив раст и одржливо општество, сега и во иднина?
- Колкава е веројатноста за моделирање на глобално-локалната меѓузависност така што глобализацијата да не претставува закана за се што е локално?
- Како да се избегне една глобализација која оди во погрешна насока, кога причините се себични и “погрешни”?
- Како да се избегнат етно-центричките модели на образование кога ние го следиме зачувувањето на локалниот идентитет во една глобална перспектива?
- Како да се идентификуваат локалните концепти на глобалното граѓанство?

Глобалното образование има за цел да обезбеди ориентација во сегашниот и идниот свет. Да развие вештини за разбирање на светот во кој живееме и за надлежна и морална акција во него, глобалното образование мора да го/ја олесни:

- знаењето за другите и прифаќањето на животот во еден плуралистички свет;
- свесноста за фактот дека глобалните односи се сложени и дека ние треба да ја разбереме глобализацијата од различни гледни точки;
- анализата на тоа како глобалните односи влијаат врз нас преку причинскопоследичниот и наменско-средствениот однос;
- приемот и прифаќањето на меѓузависноста и пречките кои ги обликуваат нашите локални, регионални и национални идентитети во глобален контекст;
- развојот на грижата за правда, за споделување на правата и должностите во перспективата на глобалното граѓанство;

- отворање/збогатување на формите на учење, вклучувајќи ја и критичката медиумска писменост;
- докажете дека луѓето може да влијаат врз животот преку учество против неправдата, експлоатацијата и репресијата;
- подготвеноста за лична и групна акција;
- свесноста за последиците од сегашните избори/одлуки и постапки;

Со оглед на димензијата на меѓукултурното образование вградена во глобалното образование, се смета дека глобалното образование ги содржи четирите главни области на уметноста и познавањето на заедничкото живеење на планетата Земја.

Глобалното образование ги проширува видичите на знаењето и овозможува критичка рефлексивност врз сопствените и туѓите идентитети и животни стилови, а со тоа помага во избегнување на погрешните толкувања и стереотипи. Процесите на учење специфични за глобалното образование имаат за цел развивање на една постојана глобално-локална врска во обид да ги задоволат потребите за изградба на нашите животи преку дејствување.

Глобалното образование има за цел да ги воспита граѓаните за социјалната правда и одржливиот развој.

Глобалното образование има за цел да отвори една глобална димензија и сеопфатна перспектива во образованието за да им помогне на луѓето да ги разберат сложените реалности и процеси на денешниот свет и да развие вредности, ставови, знаења и вештини кои ќе им овозможат да се соочат со предизвиците на еден меѓусебно поврзан свет.

Глобалното образование им помага на учениците да сфатат некои од сложените процеси кои водат до насилство и конфликти на индивидуално, колективно, национално и глобално ниво и да бидат свесни за некои од начините на кои овие конфликти може да се спречат или решат.

Преку промоција на разбирањето на различните култури и негувањето на улогата на луѓето, како динамични играчи за еден поправеден и еднаков свет за сите, глобалното образование има за цел да развие ставови кои водат кон конструктивно, ненасилно разрешување на конфликти.

Глобалното образование има за цел развивање на заедници за учење, во кои учениците и воспитувачите се охрабруваат да работат кооперативно за глобалните прашања.

Глобалното образование има за цел да ги стимулира и мотивира учениците и воспитувачите да им пристапат на глобалните прашања преку иновативно предавање и педагогија.

Глобалното образование има за цел да ги предизвика формалните и неформалните образовни програми и практики преку воведување на сопствена содржина и методологија.

Глобалното образование има за цел прифаќање на различноста и меѓузависноста и создавање на услови за другите да се искажат и да изградат однесување на солидарност. Глобалното образование им помага на учениците да развијат алтернативи при носење на лични или одлуки од јавниот живот и да размислуваат за последиците од нивните избори, култивирајќи го духот на “глобалната одговорност на граѓаните на светот”. Глобалното образование го промовира учеството во акција. Со други зборови, ги повикува воспитувачите и учениците да дејствуваат динамички за еден поправеден и еднаков свет за сите.

1.5. Педагошки предизвици на глобалното образование

Воведувањето и промовирањето на глобалното образование во училиштата, како една нова димензија на учење, може и треба да опфати значајни промени на наставната програма кои се сметаат за добри, иновативни или реформски постапки. Глобалното образование во педагошката практика е препознатливо како крос-наставен приод, како дисциплински пристап со посебен нагласок на глобализациските аспекти, или како посебни дополнителни наставни проекти или програми.

Практичарите ја согледаа потребата за методи и стратегии кои го комбинираат чувството, размислувањето и дејствата, како и внесуваат рамнотежата помеѓу играта и учењето, статусот актер-гледач на студентот, учењето и акцијата преку споделување. Преку развивање на емотивната вредност на учењето покрај неговата когнитивна вредност, глобалното образование во голема мера се потпира на интерактивни методи кои помагаат во приспособување на содржината и формата на учење кон целите на глобалното образование.

Наставата и учењето за глобалните прашања во формалното образование покренува важни педагошки предизвици, како што е прикажано подолу:

- Како може училиштето да успее во создавање на блискост до настаните, причините и ефектите кои се географски далеку и како може да ја унапреди свеста и ставовите кои сеуште генерално не постојат на ниво на носителите на одлуки, ниту пак кај повеќето од нашите медиуми?
- Како може глобалното образование да проектира значајни училишни проекти кои се фокусираат на локално-глобалната интеракција, но не се исклучиво ориентирани кон заедницата?
- Како може да се постигне рамнотежа помеѓу прибегнувањето кон “конвенционални” методи на традиционалната педагогија и новите методологии унапредени од страна на современите образовни науки, како што се интерактивните стратегии, партнерството или работата на проекти, соработката, размената и директните меѓучовечки контакти помеѓу училишта и земји, и модерните комуникациски системи (факс, електронска пошта, интернет)?
- Како можат училишните и вон-училишните активности да се поврзат меѓусебно за да овозможат заемно корисни интеракции кои го спречуваат целосното и вештачко отсекување на училиштето од семејството, заедницата и другите социо-политички влијанија со потенцијални образовни придобивки?
- Колкаво време може да му се додели на глобалното образование во школските програми?

Овие предизвици треба да се сметаат во однос на сето она што е поврзано со училишните активности, вклучувајќи ги и наставните материјали, советувањето и обуката. Ние стоиме на гледиштето дека по многуте свои случаи на добра практика, глобалното образование го докажа својот реформски потенцијал и дека колку што се однесува до образованието, не постои само една педагогија, но различни педагогии прилагодени на специфични контексти. На овој начин, културниот и политичкиот плурализам како глобално образовно начело, во училишната практика се покажува како педагошки плурализам. Токму овој е педагошкиот плурализам кој мора да им даде и на студентите глас во дефинирањето на програмите и конкретните активности.

Глобалното образование како една широка алатка за интервенција треба да се промовира во една посебна средина за учење, која го олеснува постепениот развој на чувството на љубопитност и задоволство од откривање и овозможува стекнатото знаење да се стави во пракса.

2. Предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија

И покрај успехите кои се забележани во последните години, системот за предучилишно образование сè уште се соочува со одреден број на значајни предизвици:⁵

- Опфатеноста на децата во предучилишното образование не е задоволителна и системот има ограничени можности за опфаќање на децата со посебни образовни потреби
- Условите за учење во предучилишните установи се незадоволителни; неконзистентно се спроведуваат нормативите и стандардите во предучилишните установи. Скоро воопшто не се користи ИКТ во предучилишните установи.
- Стандардите за рано учење и развој на децата се нецелосни, системот за контрола на квалитетот не функционира; не се спроведува интегрирано мултикултурно воспитување и образование на децата на предучилишна возраст; слаба е соработката со останатите нивоа на образованието, а особено со високото образование.
- Системот страда поради недоволниот број на просветни работници и останатиот персонал во предучилишните установи, што е придружено со недоволно јасно дефинирани компетенции и стандарди за директорите, воспитувачите, негувателите, и стручните служби на градинките. Всушност, не постои механизам за професионален развој и напредување во кариерата на овие вработени лица, додека системот за нивно лиценцирање бара ревизија.
- Раководењето и управувањето со предучилишните установи е неефикасно, се преклопуваат одговорностите на разни структури кои се одговорни за предучилишниот образовен систем, т.е., МОН и МТСП, МЛСУ; слаба е соработката со родителите, заедниците и деловниот сектор. Истовремено, една од значајните административни алатки е неефективна, поточно системот за педагошка евиденција и документација кој се води во институциите за децата.

Во областа основното образование:⁶

⁵ Како до интегрирано образование во Република Македонија? М-р Башким Бакиу Марија Димитровска Адмир Брава – Гаја Дизајн 2016 год.

⁶ ibid

- Недостасуваат стандарди кои би требало да ги дефинираат излезните резултати во секој циклус (I, II, III) на основното образование, наставниот план е преоптеретен во услови кога учениците проведуваат недоволно време во училиште, а наставните програми имаат слаба релевантност за локалната средина. Поточно, може да се забележи дека во повеќето училишта недоволно или несоодветно се предаваат животни вештини, а претприемачките вештини се на ниско ниво, и кај учениците и кај наставниците.
- Во повеќејазичните училишта учениците се раздвоени според јазикот на кој се одржува наставата (работат во различни смени, објекти, катови, различна администрација итн.), недоволно е застапено мултикултурно/интеркултурно образование во наставните и воннаставните активности, како и во некои од учебниците. И самите наставници не промовираат доволно почитување на разликите и еднаквост (во однос на родова или етничка припадност, општествен статус, интелектуални и физички способности) и мултикултурализам.
- Учениците од маргинализираните групи не се доволно вклучени во редовното основно образование. Освен тоа, постојат и предрасуди кон овие деца кај родителите, наставниците и учениците.
- Вклучувањето на деца со попреченост во редовните училишта не е доволно уредено и не се воведени соодветни механизми за тоа. Исто така, наставниците не поседуваат доволно компетенции за работа со оваа категорија на ученици. Недостасуваат и соодветни системски решенија за идентификација и работење со талентирани ученици.
- Нема доволно дидактички материјали и дидактички ресурси за наставата да се одржува на сите наставни јазици (во тој опфат спаѓаат и помошни технологии за ученици со попреченост), специјализираните кабинети по одредени предмети не се целосно снабдени со наставни помагала. Повеќето од училиштата се слабо опремени со помагала за предметна настава но и со дополнителна ИКТ опрема (на пр. LCD проектори, смартборд-табли итн.). Современите наставни методи и техники не се применуваат доволно во пракса. Сè уште не постои електронска образовна платформа за учење
- Дел од одделенијата имаат преголем број на ученици, а во некои општини не е усвоена регионализацијата. Ова дополнително се усложнува и со

непочитувањето на правилата за безбедна и сигурна училишна средина во повеќе училишта.

- Во однос на контролата на квалитетот, постојниот систем на надворешна проверка на постигнувањата на учениците не ги исполнува целосно стандардите за следење и оценување на учениците; нема доследност во проценката на квалитетот на наставната програма и оценувањето во однос на релевантни фактори. Според некои од учесниците во образовниот процес голема важност се придава на формалното планирање и составување на извештаи, иако фокусот треба да биде на реализацијата на образовниот процес и постигнувањето на резултатите.
- Не се спроведува професионална и кариерна ориентација, учениците не добиваат доволно информации, особено за инженерски и технолошки струки, и не добиваат поддршка да изберат стручни училишта и профили што се барани на пазарот на трудот., Стручните служби не се екипирани со сите потребни специјалисти, иако во изминатите две години се вработени голем број психолози, педагози и дефектолози во основните училишта Во некои случаи стручните служби не ја следат етничката структура во повеќејазичните училишта.
- Различните засегнати чинители не се доволно информирани и вклучени во реформските процеси; проектните активности и иницијативи се претежно неодржливи. Истовремено, се воведуваат иновации без да бидат пилотирани и оценети во однос на нивните ефекти. Поддршката за демократско учество на учениците е недоволна во повеќе училишта.

Бројни анализи на ситуацијата довеле до утврдување на следните предизвици во областа на средното општо образование:⁷

- Наставните планови се преоптоварени и сеуште постојат наставни програми што се застарени и не овозможуваат континуитет на когнитивниот и социо-емоционалниот развој на децата, не ги поддржуваат модерните пристапи за одржување на наставата и не ги отсликуваат актуелните социјални процеси.
- Дел од учебниците се застарени и содржат стереотипи, предрасуди, стигматизација и во нив недостасуваат елементи на коегзистенција, почитување

⁷ *ibid*

на разликите, интеграција, мултикултурализам, што е дополнително комплицирано со демотивирачкото законодавство за изработка и ревидирање на учебници.

- Мултикултурното/интер-културното образование не е отсликано во наставните или воннаставните активности, понатаму, постојат бариери кои ја попречуваат интеграцијата на учениците кои учат на јазик поинаков од нивниот мајчин јазик; Учениците кои учат на различен јазик во училишта во кои наставата се одржува на повеќе јазици, се најчесто одделени во смени, згради, катови или дури и со училишната администрација. Истовремено, мотивацијата на училиштата и наставниците за осигурување на мултикултурализам и инклузивно образование е многу ниска, поради отсуството на мотивација или финансиска поддршка.
- Дисперзијата на средните училишта е несоодветна (со особено слаба пристапност до училиштата во регионите) што резултира со нецелосна опфатеност на сите ученици со општо средно (гимназиско) образование, придружено со преголем број на ученици (до 40) во некои училишта.
- Физички (објектите, опремата за вежбање и останатата опрема) и дидактичкометодолошкиот пристап е многу слаб во повеќето средни училишта; Условите за инклузија на деца со посебни образовни потреби се исклучително ограничени;
- Наставниците не добиваат соодветна практична подготовка за време на иницијалната обука или практиканството; Нема доволно професионализам и политичка неутралност кај директорите на училиштата; Стручните служби се недоволно екипирани според потребите на училиштата (на пр. Според бројот на учениците, јазикот на кој се одржува наставата). Вториот фактор доведува до ограничен опсег на такви услуги, како што е кариерното советување или насочувањето на надарените и талентираните деца.
- Проценката на квалитетот на наставниот план и програма и оценувањето на учениците не се конзистентни во смисла на сите релевантни фактори; 8. Реформите во областа на гимназиското образование не секогаш се кохерентни/конзистентни со реформите во основното образование.
- Поддршката за демократско учество на учениците останува постојано незадоволителна.

Голем број на иницијативи кои се преземени со цел да се подобри оваа област можат да се сметаат за успешни, додека предизвиците кои се наведени подолу сè уште влијаат на секторот за Високото образование, истражување и иновации.⁸

- Недоволниот квалитет на високото образование е проследен со нецелосно функционален систем за акредитација и евалуација на универзитети, наставните планови и програми не одговараат на потребите на пазарот на трудот, сè уште се појавуваат феномени како што е плагијаторство во пишаните дела на студентите и професорите, системот за практична обука на студентите е несоодветен.
- Генерално, високообразовниот систем има премногу регулативи што се одразува на автономијата на универзитетите. Истовремено, раководењето на универзитетите/ факултетите не е доволно партиципативно и учеството на студентите во управувањето на универзитетите сè уште е номинално.
- Побарувањата (критериумите) за упис во универзитетите сè уште се ниски, но пристапот до високото образование за различни ранливи групи е ограничен, дури и нема доволно информации за можностите за нивно вклучување на универзитетите.
- Се продолжува со експанзија на студиските програми без соодветна анализа на потребите на пазарот на трудот и на капацитетите за нивна реализација.
- Недоволни компетенции на наставниот кадар на универзитетите, што е дополнително отежнато поради недоволните можности за професионална надградба, развој и мобилностна академските кариери; на универзитетите недостасува млад кадар поради слаба мотивираност и недоволно отворени работни позиции; висок е соодносот студент/професор.
- Во различни сфери на високото образование постојат проблеми како што се тешкотии со издавање на додаток на диплома, недоволно можности за учење на далечина поради нецелосна законска рамка и слаб развој на онлајн платформи за учење, недефинирани критериуми за финансирање на високото образование, реално отсуство на трипартитна соработка помеѓу државата, академијата и бизнис заедницата.
- Финансирањето на истражувањето останува на незадоволително ниво што значително придонесува за несоодветната инфраструктура на научно-истражувачките центри при универзитетите; приоритетните тематски области

⁸ ibid

на истражување не се реформирани; пристапот до глобални научни податоци е ограничен; не постои оперативен механизам за комерцијализација на иновативни решенија.

2.1. Развој на образовни можности за сите

Образовниот систем мора да ја има како основа претпоставката дека сите деца можат да учат и имаат потенцијал да бидат образовани. Ова подразбира развивање високи очекувања во однос на исходите од учењето, за сите деца. Тоа, исто така, подразбира дека системот мора да ги идентификува конкретните потреби за учење на различните деца и да ги прилагоди наставните практики кон конкретните околности, со цел да ги задоволи овие потреби и да им ги обезбеди на сите деца соодветните можности да учат на училиште, како и вон него. Накусо, овој принцип значи дека државите мора да водат сметка економските, социјалните, културните или личните околности да не се претворат во извори на дискриминација што би спречувале некои деца да имаат квалитетно искуство на учење, на еднаква основа со другите.

Склоноста на државите да се повеќе реактивни, отколку проактивни кога се соочуваат со проблеми на образовно исклучување и училишна сегрегација, е пристап што не придонесува кон структурни и одржливи промени. Наместо ова, државите треба да усвојат сеопфатни стратегии за десегрегација со јасни цели, доволно ресурси за да ги спроведат, и конкретна и амбициозна временска динамика.⁹

Основањето на систем на бесплатно и задолжително предучилишно образование треба да биде дел од стратегиите на десегрегација, зашто ова може значително да придонесе кон промовирањето на еднакви можности за сите деца уште од самиот почеток на нивната образовна патека, како и да го намали ефектот на факторите што се цитираат за да се легитимизира училишната сегрегација во пракса.

Високата концентрација на состојби на сиромаштија и тешкотии со наставата ги снижува очекувањата што наставниците и семејствата ги имаат во однос на капацитетите на децата за учење. Наставниците не се стимулирани да останат во вакви училишта, што за возврат создава висок степен на одлив на персоналот и прави да е потешко училиштата да осмислат квалитетни образовни проекти. Властите не секогаш

⁹ ECRI, Генерална препорака за политиките бр. 7 за националните политики за борба против расизмот и расната дискриминација, пасус 6.

ги прават сите потребни напори за да се обезбедат стандардите на квалитет во сите училишта. Пречесто, дозволувањето да постојат „гето училишта“ служи за да се одбегнат потенцијалните конфликти со семејства што не сакаат нивните деца да се образоваат заедно со децата од ранливите или малцинските групи. Како што е веќе споменато погоре, преземањето активности да се обезбеди квалитет на образованието подеднакво во сите училишта го храни маѓепсаниот круг на понизок квалитет на образованието во одредени училишта и висока концентрација на ученици што припаѓаат на маргинализираните групи во истите. Од суштествена важност е државите да ги преземат сите неопходни материјални и организациони мерки за да обезбедат квалитет на образованието во сите училишта.

Оттука, од суштествена важност е да се разработи сеопфатен и делотворен систем на проценка на социјалните и образовните потреби на учениците. Ваквиот систем треба да биде независен од училиштата, а неговата работа треба внимателно и редовно да се набљудува од страна на властите. Како што е кажано погоре, тестовите за упис во училиштата никако не може да се сметаат како валидно средство за проценка на потребите на децата.

Образованието нема да биде правично доколку не нуди еднакви можности на учениците. Еднакви можности не само за неколкумина, не за мнозинството, туку за сите. Нееднаков пристап до образованието значи континуирана дискриминација на одредени слоеви на млади луѓе. Треба да изградиме и оспособиме одлични ученици, но и можност секому да му се даде шанса да биде одличен ученик. Затоа, мораме да создадеме услови за надминување на разликите кои постојат меѓу урбаните и руралните средини, како и меѓу развиените и неразвиените региони. Присутните разлики се особено изразени во доменот на: квалитетот на образованието, условите за учење, инфраструктурата, расположивост со соодветен кадар и достапноста на образовните установи.

За остварување на ваквите намери би требало да се преземат следниве мерки:

- Давање на приоритет на иницијативите за подобрување на условите за учење и инфраструктурата во руралните средини во државата, обезбедување бенефиции на квалификуваниот наставен кадар кој би работел во овие средини, воведување служба за транспорт на учениците во неразвиените региони.

- Да бидат изградени системски решенија за остварување на еднакви можности и достапност на образованието за децата со посебни потреби. Тоа подразбира координација на програмските зафати и создавање на услови (инфраструктурни и кадровски) во воспитно-образовните установи.
- Информациската и комуникациската технологија има клучна улога во воспоставувањето на балансот на регионалниот развој и поврзувањето на неразвиените региони со останатите делови од државата.
- Да се гарантира пристап до широк избор на висококвалитетни даватели на образовни услуги во секој дел од земјата. Секој треба да има пристап до образовните можности за сопствено докажување и реализирање. Спортските и младинските институции/сервиси би требало да се на сечиј дофат.
- Од аспект на еднаквите можности за образовен и културен развој на секого важно е да се загарантира/обезбеди статусот и позицијата на народните библиотеки и институциите за образование на возрасните, да се развијат јавните културни институции и да се поддржуваат иницијативите за образовни и културни манифестации.
- Треба да се обезбеди доследно спроведување на дополнителната настава за учениците со ниски постигнувања, предвидена со Законот за основно образование.
- Треба да се обезбеди рано откривање на надарени и талентирани деца и реализација на наставни форми на работа со нив.

2.2. Развој на компјутерска технологија и современ систем на информатика

Од искуството со многу земји кои имплементираат ваков вид на иницијативи може да се каже дека наставниците имаат потреба од материјали за електронско учење кои се поврзани со нивната програма (национална програма, училишна програма, или/и предметна програма). Понатаму, материјалите за електронско учење, функционираат како дополнителен материјал на учебниците, кои се најчесто употребувани и највредни, но не и како нивна замена.

Информатичко-компјутерската технологија се дефинира како комбинација од информатичка технологија и други технологии, посебно со комуникациската

технологија. Информатичко-комуникациската технологија (ICT-Information and communication technologies) денес се појавува во сите сегменти од животот. ИКТ вклучува хардверска и софтверска поддршка, како и телекомуникацијата која ја користат компјутерите и служат за комуникација меѓу луѓето. Во последните години најголем дел од развиените и недоволно развиените земји во светот особено внимание посветуваат на примената на ИКТ во образовниот процес, каде учениците се запознаваат со начинот на работа и новите технологии. Кога се зборува за ИКТ во образованието, најчесто се користи кратенката ITLET (Information Technology for Learning, Education and Training) во смисол на обработка на сите облици и модели на учење на далечина и со помош на компјутерска технологија.

Примената на информатичко-компјутерската технологија во образованието на глобално ниво може да се подели во неколку категории:

- Индивидуално учење и подучување:
 - Вежбање и повторување при стекнување на знаења и вештини;
 - Помош во пребарувањето информации и пристап до основните податоци;
 - Комуникација со наставникот (експертот) на одбраното подрачје и
 - Обработка на текст и пресметувања во табелите.
- Групно учење и подучување:
 - Комуникација преку електронска пошта (ученик, наставник, родител);
 - Програмска поддршка за презентација на резултатите од групната работа и
 - Комуникација меѓу одалечени локации.
- Педагошка документација:
 - Евиденција-следење на постигнувањата на ученикот;
 - Евиденција на постигнувањата на ниво на одделение (класот);
 - Евиденција на постигнувањата на ниво на училиште и
 - Административни работи на наставниците и стручните служби.

Во последните десетина години се истакнуваат големи можности кои ги нуди примената на ИКТ во образованието. Како предности најчесто се наведуваат:¹⁰

- разновидност;

¹⁰ Draganova, A.: Educational aspects of connecting technology and it research in UAE .10th International educational technology conference Proceedings Book (Volume I), 2010, 408-412.

- современост;
- мотивираност;
- комуникативност;
- прегледност;
- навраќање и повторување до потполно разбирање и
- подобро паметење на содржините.

Покрај предностите, примената на ИКТ во наставата има и недостатоци. Некои од нив се:¹¹

- намалена е размената на идеи и мислења помеѓу учениците;
- компјутерот нуди решение на проблемот, но не го прикажува патот како да се дојде до него;
- се намалува психичката активност на учениците (учениците не размислуваат како да го решат проблемот, решението го прикажува компјутерот) и
- нецелосно се дослушува наставникот и нецелосно се дочитуваат текстовите на компјутерот.

Компјутерот се смета за наставно средство со чија помош наставникот пренесува информации насочени за реализирање на одредена образовна цел. Информатичко-компјутерската технологија:¹²

- ја олеснува и збогатува подготовката за настава во некои подрачја, полесно се анализира наставниот процес-овозможува симулации, вежбање, играње на улоги и донесување одлуки;
- нуди можност за доживотно напредување и професионален развој бидејќи овозможува учење на далечина, асинхроно учење и учење прилагодено на потребите на корисникот;
- ги мотивира наставниците за излегување од професионалната изолација. Наставниците многу лесно доаѓаат во контакт со колегите, менторите и стручните центри од кои произлегуваат дигиталните материјали;
- наставникот може да биде во контакт со учениците без оглед на физичката оддалеченост и

¹¹ ibid

¹² Evropska komisija:(2003): Opća uprava za obrazovanje I kulturu, Informacijsko Komunikacijska tehnologija u obrazovanju I strucnim usavrsavanju, Radni prikaz, 40.

- во облик на виртуелна заедница се овозможува размена на информации, идеи и искуства, како и соработка на проекти, размена на материјали и комуникација.

За да може ИКТ на правилен начин да биде искористена во наставата, потребно е да се воведат нови технологии во образованието и да се измени, односно да се прилагоди самиот начин на учење. Синтезата на класичната програмирана настава и традиционалната (еден ученик-еден наставник) заедно со техничката и програмска поддршка на компјутерите, придонесе да се формира нов облик на настава наречен настава со помош на компјутер (Computer Assisted Instruction, CAI). Меѓутоа од 1959 година, кога на Универзитетот во Илиноис, Урбана во САД започна примената на компјутерот во наставата (PLATO) па сè до денес, не престана да се дискутира за предностите, недостатоците, досегот и границите на примената на компјутерот во наставата. Дали воведувањето на новите технологии ќе придонесе да се постигне подобар квалитет во процесот на учење зависи од наставникот, најпрво како човек и педагог, а потоа и како стручно лице на одредено подрачје.

2.3. Унапредување на меѓународна соработка

Тргувајќи и водејќи се според визијата и мисијата на нашето образование чии стратегии го поддржуваат понатамошниот развој за следење на меѓународните образовни европски модели наидуваме на и те како важен предизвик кој треба да помогне во компитабилноста, еднаквоста и недискриминацијата во напредокот на образованието. Односно, меѓународна соработка само по себе претставува важен предизвик кој ќе поттикне, информира и поддржи програми кои ќе бидат изградени и применети за истражувачки и критички вештини во сегашното и идното глобално образованието.

Согласно со закон во нашата држава, меѓународната развојна соработка ги опфаќа следните цели:

- унапредување и поддршка на развојот на демократијата, владеење на правото и граѓанското општество, запазувајќи ги притоа принципите на почитување на човековите права;
- обезбедување на поддршка на долгорочен социјален и економски развој преку превземање на активности во насока на намалување на степенот на сиромаштија

и подобрување на нивото на здравствена заштита на населението во светски рамки;

- спроведување на образовно едукативни активности, со цел унапредување на нивото на образование на земјите во развој.¹³

Исто така, унапредувањето на меѓународната соработка придонесува за финансирање на развојни проекти, донации за образование, здравство, култура, како и во обуки на лица и организации или институции. Обезбедува развојни хуманитарни мисии, информации и технологии, дава совети, планира и спроведува кампањи за подигање на јавната свест кај граѓаните за важноста на развојната меѓународна соработка меѓу земјите.

Нашето образование вклучува и соработува со програмите на British council, Peace Corps, Erasmus +, UNESCO и други.

2.4. Економска, политичка, образовна и еколошка глобализација

Глобализацијата како процес ги интензивира социјалните врски помеѓу луѓето, создавајќи мрежа од конекции кои се до тој степен поврзани што иако се оддалечени илјадници километри влијаат едни на други. Како најголема социјална и економска промена од времето на индустриската револуција, глобализацијата квантитативно, а особено квалитативно ги стимулира интернационалните трансакции и прави глобално да се прошират. Кога е во прашање глобализацијата неизбежно е да дојде до раст на екпанзивната меѓусебна зависност и интегрирање на издиференцираните економски системи во глобала.

Глобализацијата со својата иманентна карактеристика на зголемена корелација помеѓу националните економии, придонесува за интензивирање на конкурентноста на глобалните пазари.¹⁴ Во денешниот глобализиран свет се оди кон насочување на националната држава да ги води своите економски политики земајќи ги во предвид не само внатрешните, туку и светските економски параметри и прилики. Некои земји глобализацијата ја гледаат како закана за својот суверенитет, а други пак на

¹³ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Predlog-Zakon-za-sproveduvan-e-na-razvojna-sorabotka-19-09-2013.doc>

¹⁴ Albrow, Martin, Globalization, Knowledge and Society, Sage, London, 1990, p. 8

глобализацијата гледаа како на шанса за сопствен прогрес. Можеби најдобро глобализацијата може да се дефинира како социјален процес во кој се губи влијанието на политичките граници, за сметка на поголема поврзаност и детериторијализација, без притоа да се прибегне кон хомогенизација на општество.

Економската димензија има огромно значење како активатор и катализатор на процесите на глобализација. Сепак треба да се има во предвид дека глобализацијата опфаќа многу повеќе од растот на светската економска интеграција, па не може анализата да се ограничи само на економските процеси што се случуваат во светски рамки.

Ако се гледа само низ економската призма, глобализацијата може да се рече дека е еден вид осамостојување на националната економија којашто политиката не може да ја контролира во однапред исцртаните политички граници. Ако ја набљудуваме глобализацијата како процес кој води кон интернационализирање на меѓународните врски помеѓу самите држави, тогаш зборуваме за глобалноста како еден вид интернационализација.

Значително зголемениот пораст на меѓународна размена и зависност помеѓу државите предизвикува „бришење“ на националните граници, а со тоа интернационалната економија оди чекор понапред и добива карактеристики на глобализирана економија. Во денешната глобализирана економија националните економии се интегрирани меѓусебно со системите на интернационални финансиски трансфери и процеси.

Гледано од аспект на самата либерализација на светската трговија, глобализацијата може да се пообјасни како еден вид дерегулација т.е. редукција или целосно елиминирање на вештачки имплементирани национални ограничувања за трговска размена помеѓу државите. Глобализацијата како либерализација претпоставува креирање на глобална економија без граници.

Глобализацијата симболизира и еден вид на хомогенизација на културните одлики на народите. Критичарите на глобализацијата често ја поистоветуваат со универзализација. Сепак глобализацијата како таква често придонесува за културна диференцијација и стимулира иновативност. Често глобализација се интерпретира и како вестернизација. Според овој концепт таа е еден вид на модернизирање на глобализираниот свет по теркот на американската култура.

Односот на глобализацијата и образованието треба да се посматра и од становиште на значењето на образованието за развојот на демократските односи како во одредени општества, така и во обединетото човештво „светското општество”.¹⁵ Улогата на образованието во демократизацијата на општеството, во развивањето и јакнењето на личноста, во развивање не само на нејзините способности туку и потребата за учество во политичките демократски односи, треба да се разгледуваат и во контекст на општествените односи во кои образованието се остварува, како, и политичката историја, и традицијата на одредени земји.

Бидејќи одредени земји имаат многу специфична, понекојпат само за нив својствена политичка историја, кој има влијание не само на правците на политичкото дејствување на поединците - групите туку и на потребите за политичкото ангажирање.¹⁶ Учеството во политичкиот живот, во одлучувањето за јавните работи, односно, во демократските односи, дава позитивни резултати, само ако оние кои се ангажираат во политичките демократски односи тоа го чувствуваат како потреба. А таа потреба кај поединците и групите постои само ако поединците тоа учество го доживуваат како искажување на својата самобитност како слободни суштества, и да се нивното однесување, ангажирање, цени и почитува. Ако тоа не е случај тогаш демократските односи и учеството во нив е само израз на манипулација со луѓето, и атак на нивното достоинство како граѓани, како слободни и вредносни суштества.

Меѓутоа, укажувањето на улогата и значењето на образованието во демократизацијата на општеството не треба да се сфати само како повик да образовните институции да попримаат улога на некои заводи за политичко воспитување, поготово не за еднострана политичка индоктринација, односно, за усмерување на нивните посетители да се определуваат за една од политичките опции во плуралистичкото општество.

Улогата на образованието во демократизацијата на општеството треба да се сфати, во смисла да се во нив посетителите од различни врсти и нивоа на образовни институции формираат и развиваат како личности кој можат со стекнато образование вредносно да ги промислуваат одредените политички опции во плуралистичкото општество, од становиште на можности кои се нудат за остварување на што похумана положба на човекот.

¹⁵ Гордон Маршал, (2004), Оксфордски речник по социологија, Скопје: Книгоиздавателство МИ-АН

¹⁶ Данило Марковиќ, (2001), Социологија и глобализација, Ниш.

Поимот еколошка глобализација упатува на една состојба која настанува како резултат на повеќедеценискиот динамичен економски развој базиран врз начелата на неолиберализмот, кој катастрофално се одрази во разни области на социјалниот живот: односно една филозофија на развој во која економијата завзема клучно место во општествените процеси, што доведе до дехуманизација, разни видови на отуѓеност и експлоатација на човечките природни ресурси без преседан во историјата.

еколошката криза која ќе не принуди да го преиспитаеме развојот кој го базираме на сфаќањето за Земјата како безконечен извор на енергија и суровини. Еколошката криза не принудува не само да ја преиспитаеме психошката цена на конкурентниот и експанзивен етос на нашата материјалистичка култура, туку и на другите аспекти на човековиот живот. Освен глобалната економија и нејзините непредвидливи опасности за светот, исто така се глобални еколошките опасности и глобалниот техниолошки развој постанал објект на глобално политички предизвици и ветувања.¹⁷

3. Лидерството како современ пристап во менаџирање на образовна институција

Раководењето (водењето, лидерството) е една од функциите која постојано ја обавува лидерот и е од особена важност бидејќи таа претставува способност на лидерот да влијае на другите луѓе за нивно ангажирање во остварувањето на целите на организацијата. Значи, водењето е менаџерска функција на работење со луѓето или со помош на луѓето, односно управување со човечките ресурси, за да се остварат целите на организацијата.

Образованието е, исто така, и процес кој го водат вработените во образованието, односно наставниците со различни теми, како што се пишување, читање, математика, наука, историја итн. 53 Според многу истражители на полето на образованието е напишано дека своите зачетоци образованието ги има започнато пред милиони години исто како што напоменавме на самиот почеток на човештвото постои и менаџментот, но не само менаџментот, туку постои и желбата да се научи нешто повеќе. Затоа образованието како наука не може да се одвои од традициите кои постоеле од пред тоа. Повозрасните ги подучувале помладите за знаењето и вештините, како и тоа дека

¹⁷ Beck, 2004:278

образованието зависи и од способноста на пренесување на тоа знаење и вештини, така и од примачот. Во пред писмените општества ова беше постигнато усно и преку имитација, каде што приказната продолжува од една генерација до друга и притоа усниот јазик станува пишан изразен преку симболи и букви. Историја на образованието е историјата на човекот како од нејзиното главното занимање на човекот да помине знаење, вештини и однесување од една генерација на друга.

Ефективните образовни менаџери се исклучителни важни во одредувањето во тоа дали технологијата ќе го подобри учењето за сите ученици. Можеби многу училишни администратори ќе се чувствуваат непријатно во обезбедувањето на водство во областа на технологијата, како и да е, тие можат да бидат неизвесни за спроведување на ефективни стратегии за лидерство во технологијата на начини кои ќе го подобрат учењето или тие можат да веруваат дека нивните знаења за технологија се несоодветни за да се направат значајни препораки.

Менаџерството во образованието и технологијата е комбинација на стратегии и техники, кои се општи за сите, а кое и бара внимание на некои од спецификите на технологијата, особено оние кои се однесуваат на обезбедување на хардверскиот пристап, ажурирање на технологијата која брзо се менува, и признавање дека професионалниот развој и употребата на технологијата постојано се зголемуваат.¹⁸

3.1. Природата на лидерството

Лидерот може да се дефинира како лице кое делегира или значително има влијание врз другите да дејствуваат за да се извршат одредени цели¹. Или едноставно, лидерството е комбинација од стратегија и карактер. Лидерството се дефинира како "акција на водечка група на лица или организација или пак поседување способност да се направи тоа". Питер Дракер истото ова го цитира велејќи: "Лидерите кои работат најефективно, според мене, никогаш не велат "јас". Тоа не е поради тоа што тие се обучени да не кажат "јас". Тие не мислат "јас", тие мислат "ние"; тие мислат на "тим." Тие ја разбираат нивната работа да ја направат функција во тимот. Тие прифаќаат одговорност и не отстапуваат од неа. Тоа е она што создава доверба и допринесува да се заврши задачата".

¹⁸ Bosco, J. (2001) "Collaborative technology" –standards for School administrators", 1, Централна регионална технологија во образованието Конзорциумот, "Училишни окрузи".

Еден ефективен лидер влијае на следбениците на посакуваниот начин за да се постигнат посакуваните цели. Различните стилови на лидерство можат да влијаат на ефикасноста и на перформансите на организацијата.¹⁹ Стилот на лидерство е поврзан со одредено однесување и е под влијание на целите на лидерите и личноста, како и нивниот однос и интеракција со тимот.

Најчести користени стилови на лидерство се:²⁰

- Трансакциско

Овој стил на лидерство по својата природа е повеќе "традиционален" и менаџерски. Вработените го "слушаат" лидерот, а за возврат тие добиваат повратна награда или некоја опомена или казна (трансакција). Вработените имаат мало или никакво влијание врз своите награди, освен она што е определено од страна на лидерот. Тие исто така, можат да бидат предмет на "казна" доколку лидерот смета дека задачите не се правилно извршени. Фокусот е ставен врз краткорочните задачи и цели, а можноста за креативност, саморазвој и изразување се строго ограничени. Bass Bernard објаснил дека трансакциското лидерство зависи од случајно зајакнување, било да станува збор за позитивна награда или за повеќе негативни активни или пасивни форми на управување со исклучок. Трансакциските лидери ги мотивираат следбениците преку размена, како на пример, остварување на работа во замена за награди.

- Харизматично

Првиот научник кој разговарал за харизматичното лидерство бил Макс Вебер. Тој споменал три типа на авторитет како форми на контрола на луѓето: традиционален, правен/рационален и харизматичен. Вебер ја дефинирал харизмата што се издвојува од обичните луѓе и ја смета како обдарена со натприродна, натчовечка, или барем со една четвртинка ($\frac{1}{4}$) посебна моќ или квалитети кои се од божествено потекло и врз нивна основа индивидуалното лице се третира како лидер. И покрај значајното влијание врз размислувањето на истражувачите за организациите, сознанијата на Вебер за харизмата остануваат неискористени до 1970 година.²¹

- Трансформациско лидерство

¹⁹ Nahavandi A.,(2002).The art and science of leadership.Upper Saddle River NJ, Prentice Hall.

²⁰ Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., and Weber, T.J. (2009).Leadership: Current theories, Research, and Future Directions. Annual review of Psychology, 60:421–49

²¹ Sarah Simpson.,(2012). The Styles, Models & Philosophy of Leadership, Ventus Publishing ApS, p.13.

Концептот на трансформациско лидерство беше воведен од страна на James Burns во 1978 година со неговиот опис на политичките лидери. Тој го опишал трансформациското лидерство како процес во кој лидерите и следбениците си помагаат едни на други за да развијат повисоко ниво на моралност и мотивираност. Според него трансформациското лидерство е врска на меѓусебно поттикнување и возвишување којашто ги претвора следбениците во лидери, а лидерите во морални посредници. Добар лидер инспирира доверба во лидерот, а голем лидер инспирира доверба кај луѓето во самите себе.²² Burns своето мислење за трансформациско лидерство го базира врз движењето на хуманистичката психологија, укажувајќи дека трансформацискиот лидер ги обликува, менува и воздигнува мотивите, вредностите и целите на следбениците за постигнување на значителни промени во процесот. Според него постои посебна моќ која наметнува трансформациските лидери да се "вооружат со принципи коишто во крајна линија можат да ги трансформираат и лидерите и следбениците во личности кои заеднички ќе се придржуваат до модалните и до крајните вредности".²³

Зборувајќи за нив, ќе ги испитаме и следниве стилови на лидерство:

- Партиципативното лидерство

Партиципативниот лидер, наместо автократски одлуки, има за цел да ги вклучи подредените, колегите и други заинтересирани страни во процесот. Често пати, како што во рацете на менаџерите е да делегираат контрола на своите подредени, така поголема партиципативна активност е во рамките на непосредниот тим. Постојат многу потенцијални придобивки од партиципативното лидерство, како што е наведено погоре во претпоставките. Овој пристап е исто така познат како консултација, овластувања, заедничко одлучување, демократско раководење, управување со цели и поделба на власта. Партиципативното лидерство може да биде фарса кога менаџерите бараат мислење и потоа истото го игнорираат. Ова најверојатно може да доведе до цинизам и чувство на предавство.²⁴

- Ситуационото лидерство

²² Burns, J.M.,(1978).Leadership.New York.Harper & Row.

²³ Bass B. M. and Avolio B. J.,(1993). Transformational Leadership and Organizational Culture, Public Administration Quarterly, 12,113-121.

²⁴ Sarah Simpson.,(2012).The Styles, Models & Philosophy of Leadership, Ventus Publishing ApS, p.12.

Најдобрата активност на лидерот зависи од голем број на ситуациони фактори. Кога е потребна одлука, ефикасниот лидер не започнува само со еден поединечен префериран стил, како што е користење на трансакциски или трансформациски метод. Во практичниот живот, работите не се толку едноставни. Постојат многу фактори, како што се мотивацијата и способноста на следбениците коишто влијаат на ситуационите одлуки. Ова, пак, за возврат е под влијание на фактори во рамките на одредена ситуација. Односот меѓу следбениците и лидерот може да биде уште еден фактор што влијае на однесувањето на лидерот колку што тоа го прави однесувањето на следбеникот. Перцепцијата на лидерите за следбеникот и за ситуацијата ќе влијае на она што тие го прават во споредба со вистината на ситуацијата. Перцепција на лидерите за самите себе, како и за другите фактори, како што се стресот и расположението, исто така ќе го изменат однесувањето на лидерите.²⁵

- Автократското лидерство

Автократските лидери ги покажуваат следните карактеристики:²⁶

- Како лидери тие веруваат дека имаат целосна власт и контрола;
- Нивниот фокус е исполнување на целите;
- Тие прифаќаат диктаторски пристап при доделување на задачи;
- Тие покажуваат мала загриженост за мислењето на својот тим, дури и кога истото би било од корист;
- Тие размислуваат за себе како единствен носител на одлуки.

- Бирократското лидерство

- Бирократските лидери ги покажуваат следните карактеристики:
- Тие ги следат правилата и процедурите без отстапување;
- Доколку не се сигурни што да направат ја одложуваат командата "до синцирот";
- Тие дејствуваат како наметнувач наместо лидер.

²⁵ ibid p.13.

²⁶ ibid p.12

3.2. Теорија на моќта и влијанието на лидерот

Теорија која ја одразува моќта на лидерот што ја поседува при донесување на стратегиски одлуки се нарекува теорија на моќ и влијание на лидерот. Во оваа теорија централно место зазема моќта на лидерот која може да се дефинира како способност да се влијае врз однесувањето на другите, односно способност на лидерот да ги распореди сите потребни човечки, информациски и материјални ресурси за да донесе правилна стратегиска одлука.

При дефинирање на моќта, може да ги разликуваме следниве поими:²⁷

- Над моќ- способност за доминација,
- Да моќ- способност да се дејствува слободно и
- Од моќ- способност за отпор на барањата од другите.

Анализирајќи ја оваа поделба, базичен збор е способност која секогаш ја потенцира разликата помеѓу моќта и авторитетот. Притоа авторитетот може да се дефинира како привилегија која ја има лидерот од својата хиерархиска позиција во претпријатието. Поаѓајќи од авторитетот и од моќта, во оваа теорија постојат три типа на лидери и тоа:²⁸

- Лидер кој може да поседува авторитет, но да нема моќ,
- Лидер кој може да нема авторитет, но да има моќ,
- Лидер кој може да има и авторитет и моќ.

Кога се зборува за моќ, може да се издиференцираат следниве видови и тоа:²⁹

- Легитимна моќ,
- Заслужна моќ,
- Принудна моќ,
- Референтна моќ,

²⁷ Мицески Трајче (2009) "Лидерство" – УГД, Економски факултет – Штип материјали за потсетување и интерна употреба стр. 47

²⁸ ibid стр.83

²⁹ G.R.Jones, J.M.George, Современ менаџмент, McGraw-HILL Irwin, 2008, str.120

- Експертска моќ.

Првата е моќ која е гарантирана од организациската хиерархија на претпријатието, односно претставува моќ која е дадена на определени луѓе кои се на одредени позиции во претпријатието. Основна карактеристика на оваа моќ е тоа што му дава право на лидерот, да спроведува одредени санкции над подредените. Со право може да се каже дека таа претставува авторитет која го има секој менаџер-лидер над подредените.

Втората моќ се однесува на моќта која ја има лидерот да доделува соодветни унапредувања, награди, привилегии на своите подредени. Притоа со оваа моќ лидерот, има право да ја зголемува платата на подредените, да доделува бонуси, препораки за унапредување, признанија и соодветни и примамливи работни назначувања.

Принудната моќ е третиот вид на моќ која може да ја има лидерот и таа претставува можност за употреба на психолошки, емоционални или физички закани кон подредените.

Како најзначајни карактеристични мерки на оваа моќ се:

- Укори,
- Дисциплински мерки,
- Казни,
- Уназадување на работната позиција,
- Отпуштање од работа и сл.

Во оваа група исто така спаѓа и мобингот кој преку психолошко малтретирање на вработените, понижување со што може да се манипулира со вработените. Референтната моќ, уште се нарекува и апстрактна моќ односно моќ на лидерот, кој предизвикува следење и постапки на:

- Идентификација,
- Имитација,
- Лојалност,
- Харизма од страна на подредените.

Експертска моќ се дефинира како моќ која ја претставува лидерот кој има способност и знаење на вистински начин и во вистинско време да решат одредени проблеми користејќи ги на најдобар можен начин информациите со кои се располага.

Анализирајќи ги видовите на моќ на лидерот, може со право да заклучиме дека на експертската моќ и референтната моќ му се придава посебна важност, особено ако лидерот сака да биде значаен фактор во спроведување на стратегиите на претпријатието затоа што токму овие два вида го одразуваат неговиот вистински-фактички авторитет над своите подредени.

3.3. Карактерот на лидерот

Лидерите се карактеризираат со одредени особини кои го издвојуваат од другите вработени во претпријатието, па поради тоа многу автори истакнуваат најразлични поделби на тие особини. А како најопшти карактеристики на лидерот се следниве:

- Вистински способности,
- Визионерство – размислува за иднината,
- Убедителност,
- Разумност,
- Мудрост,
- Реална самоосознаеност,
- Чесност со која се гради доверба,
- Енергичност,
- Трудољубивост,
- Водење на промени,
- Прагматичност-делотворност,
- Поседување на љубов кон професијата, луѓето и животот,
- Побожност односно преферирање на вистинските духовни вредности ,
- Скромност,
- Знаење,
- Надградба преку учење,
- Истрајност,
- Трпеливост,
- Хуманост,
- Љубов кон работата и луѓето,
- Интелигенција,
- Праведност,

- Демократичност.

Поаѓајќи од фактот што постои голем спектар на карактеристики кои треба да ги поседува лидерот при донесувањето на стратешките одлуки, во овој труд се анализирани неколку, и тоа:

- Комуникативност,
- Самодоверба,
- Интелигенција,
- Системско размислување и градење на тим,
- Развивање на чувство за почит и доверба,

Поттикнување на креативност, иновативност и развивање на перспективана визија.

Комуникациска способност е една од најбитните карактеристики на лидерот, која му овозможува да ги добие сите потребни информации за донесување на правилни стратешки одлуки. Оваа способност треба да му овозможат на лидерот на јасен и недвосмислен начин да ја пренесе и прима информацијата, па од тука лидерот треба да поседува комуникациска способност при испраќање и примање на порака.

Како способности кои лидерот треба да ги има како испраќач на пораки се следниве:³⁰

- Испраќање на јасни и целосни пораки,
- Испраќање на пораки во симболи кои примачот ги разбира,
- Одбирање на медиум кој е соодветен на пораката,
- Одбирање на медиум кој го надгледува примачот,
- Одбегнување на филтрирање и искривување на информацијата,
- Обезбедување на пораки во кои е изграден механизам за повратна информација,
- Обезбедување на точна информација за сигурност дека не се шират гласини кои доведуваат до заблуда.

3.4. Управување со промените во училиштата

Кога зборуваме за промените во образованието, не мислиме само на промени на едно ниво, мислиме на промени на ниво на образовниот систем, промени на ниво на училиште, па дури потоа доаѓаат промените кои се однесуваат на образовните

³⁰ G. R. Jones, J. M. George, "Современ менаџмент", McGraw-Hill Irwin, 2008, str. 124

резултати на учениците. Промените што настануваат во училиштето, како организациски систем, може да се јават како:

- Промени во внатрешната структура на училиштето, кои се однесуваат на организација и реализација на наставата, училишната клима или амбиентот за работа на училиштето во кој спаѓаат материјално техничките услови, интерперсоналните односи и финансиските ресурси, како и промени во училишната култура;
- Промени во надворешната структура на училиштето, а тука спаѓаат промените во опкружувањето, семејството и во локалната заедница и оние промени.
- Промени во однесувањето на директорот на училиштето и на останатите учесници во образовниот процес.

Под поимот промена се подразбира менување на некоја состојба, процес, содржина, структура, начин на работа, однесување, процедури и сл.³¹ Воведувањето на промените во училиштето во прв ред зависи од прифаќањето или неприфаќањето на промените од страна на луѓето кои работат во училиштето.

На прво место се промените во знаењата и тие најлесно се воведуваат. Следни се промените во ставовите, структурата на ставовите се разликува од структурата на знаењето, во тоа што тие имаат емоционален набој во позитивна или негативна насока, затоа и промените во ставовите потешко се воведуваат. На третото ниво се промените во однесувањето, тие се значително потешки и бараат повеќе време за прифаќање, отколку за претходните две нивоа. На последно ниво и најтешки за воведување се промените во однесувањето и перформансите на групата и организацијата. Сите овие нивоа на промени не се случуваат веднаш, за нив е потребно различно време, нивното остварување не е ни малку едноставно ни лесно, напротив, постои потреба од големи напори за да се случат тие промени.

Од тие причини, но и заради потребата од нивното постојано усовршување и осовременување, училиштата треба постојано да се менуваат за да можат и според условите и според структурата и според начинот на работа да ги задоволат и да одговорат на поставените барања од страна на нивните клиенти – учениците, но и барањата што ги поставува современото општество. Без оглед кои активности ќе се применат во однос на совладувањето на отпорот кон промените, тој процес мора да

³¹ Петковски К, (1998), „Менаџмент во училиште“, Скопје (86-87стр.)

гарантира флексибилност, комуникација и едукација на вработените. Флексибилноста претставува прифаќање на промените со минимални загуби на квалитет или продуктивност. Флексибилните поединци полесно ќе се приспособат на непредвидливото опкружување, тоа се позитивни концентрирани и проактивни личности. Успешната комуникацијата помеѓу вработените во едно училиште е основа за остварување на сите активности, воспитно-образовниот процес е еден вид на комуникациски чин. За успешно да се комуницира се потребни вештини, затоа што различните луѓе различно ги разбираат истите зборови, посебно кога станува збор за нови нешта. Постојаната едукација на вработените во образованието е само еден одраз на доживотното учење, филозофијата на современите тенденции. А каде би започнало тоа доживотно учење, ако не во образованието? Едукацијата на оние кои едуцираат е на прво место во образовниот процес. Од друга страна и едукацијата значи создавање на трајни и релативно трајни промени кај индивидуата, промени во знаењата, вештините, способностите. Едукацијата е во основата на промените.

Само ефикасниот и современ менаџмент и моќните и едуцирани менаџери кои ќе успеат да ги интегрираат ресурсите и факторите на опкружувањето ќе можат да се носат со новите процеси и да бидат успешни. Тенденција на современиот менаџмент треба да биде остварување на поставените цели од период во период, на квалитетно повисоко ниво.

Успешноста на менаџерот со раководењето на современото училиште меѓу другото подразбира и адекватен избор на методи, правење на ефикасен план за работење, поставување на краткорочни, среднорочни и долгорочни цели кои се реално остварливи и во склад со реалните потенцијали на вработените, тоа вклучува и реална проценка на постигнувањата на вработените, но и евалвација на целокупниот процес. Значи, менаџерот остварувајќи ги целите и задачите, постигнува не само личен успех во работата туку и остварува поставени цели на институцијата која ја раководи или успехот на институцијата.

Системот на образование и воспитание како дел од општествениот систем, но и како комплексен систем, бара процес на водство – лидерство во процесот на менаџирање заради постигнување на успех и прогрес во остварувањето на поставените цели. Менаџерот е тој кој е водач, лидер, но истовремено и човек кој треба да се справи со оваа тешка и многу одговорна работа.

Образованието е сфера која е значајна за целото општество. Затоа е многу битно прашањето за демократско управување и раководење на училиштата. За да се создадат услови за успешна работа на училиштата, неопходно е нивно менаџирање од страна на високо стручни и професионални директори (менаџери). Директорот е орган на раководење во училиштето. Двете главни работи кои го оптоваруваат секој директор се резултатите од работата и воспоставувањето на односи и релации во институцијата. Доколку директорот на училиштето е насочен кон резултатите, тогаш тој навлегува во сферата на менаџер, но ако повеќе е насочен кон воспоставување на релации и односи, тогаш тој се доближува до водач. Менаџерот управува со процесот, со луѓето и со релациите коишто се насочени кон успех и прогрес. Доброто управување значи да се прифатат вработените такви какви се, притоа да се поддржуваат и мотивираат во постигнувањето на заедничката крајна цел. Преку тековното работење директорот - менаџерот треба да создаде добра клима и организација за работа преку која ќе се реализираат поставените задачи и цели на училиштето и ќе ја поттикнат ефикасноста на работата за достигнување на определени резултати. Во улога на водач директорот – менаџерот е визионер кој со својата работа и успех ги мотивира вработените, спроведува нивна обука, ги охрабрува наставниците и останатите вработени да имаат доверба во него, да го следат во чекор кон остварувањето на ефективни резултати кои носат неминовен успех и напредок на училиштето.

Преку добра комуникација тој ги обединува сите вработени во училиштето, создавајќи здрава клима за работа. Тоа се должи на неговата стручност, професионалност, доследност, отвореност и флексибилност. Тој има соработка со наставниците, стручните соработници, добавувачите, учениците, родителите, локалната самоуправа, Министерството за образование и наука, Бирото за развој на образованието, Просветниот инспекторат и други субјекти.

За да го подобри квалитетот на наставата во училиштето, истиот треба да поседува стручност и едукативна способност за организација и реализација на наставните планови и програми (курикулумот); екипирање, организирање, координирање и комуницирање со персоналот; поделба и групирање на учениците по паралелки и групи; да врши распределба на часовите по предметни извршители и класни раководства ; да изготвува распоред за учениците и наставниците; да врши избор, применува стратегија за развој на соодветна и современа образовна технологија; врши избор на книги, списанија и друг вид стручна и педагошка литература за училишната

библиотека; ја следи Програмата за работа на наставничкиот совет, стручните активи и други стручни лица, органи и тела и сл. Една од најважните менаџерски (директорски) задачи е управувањето со курикулумот.

При планирањето на секој дел од курикулумот, важно е да се идентификува точно што учениците ќе добијат на крај од тој дел. Во курикулумот посебен акцент се става на развојот на вештините за комуникација, решавањето на проблеми и донесувањето на одлуки. Во вештините на учење, ученикот не се оспособува само да учи туку и да поставува прашања, да истражува, да бара информации, да врши анализа и синтеза. Токму поради сево ова, задачата на директорот е да изнаоѓа начини за развој на курикулумот и да дискутира и да соработува со наставниот кадар во функција на исполнување на менаџерските задачи во организацијата.

Ефективната и успешна настава е всушност во многу детерминирана од успешната комуникација и соработката на директорот со одделенските раководители и останатите наставници во поглед на: одржување на позитивна училишна клима, дисциплина и социјална интеракција, високо ниво на комуникација, стручноста во изведбата на наставата на нови наставни содржини, примена на нови наставни стратегии, во користењето на нови извори на знаења, менаџирање со слободното време на учениците и др. Наставните содржини во современото училиште концепциски се поставени така што со помош на нив можат да се остваруваат скоро сите задачи на наставата и воспитанието. Тоа значи дека тие се многу посложени, покомплексни и разновидни, па оттука бараат и поголема стручност и способност на наставникот. Според Петрова, Ѓ.Е. (2005), наставните содржини се под силно влијание на сè побрзиот научно - технолошки прогрес и се изложени на перманентни промени. Затоа е потребно постојано мотивирање на наставниците од страна на директорот за стекнување на нови знаења, вештини и способности, со цел да се подобри квалитетот на наставата. Тоа се постигнува преку следење на семинари, обуки, курсеви, следење на науката, техниката, технологијата, уметноста и други содржини, односно одење во чекор со времето.

Директорот треба да им помага и да ги насочува наставниците во менаџирањето со процесот на учење, кој подразбира адекватен избор на методи, правење на ефикасен план за учењето и подучувањето, поставувањето на краткорочни, среднорочни и долгорочни цели кои се реално остварливи и во склад со реалните потенцијали на учениците, нивните постигања, но и евалвација на целокупниот процес.

Интерперсоналната комуникација со сите одделенски раководители, со сите наставници и со останатите вработени треба да се остварува со цел поуспешно да се води и управува воспитно – образовниот и едукативниот процес, да се остваруваат конструктивни односи помеѓу вработените, со цел за успешна и квалитетна настава. Успешната комуникација помеѓу менаџерот (директорот) и вработените се карактеризира со: разбирање, задоволство, влијание врз ставовите, облагородување на односот, заедничко донесување на одлуки, предизвикување на акција. Комуникацијата во училиштето е најважната активност која се одвива во него и чии резултати се пресудни како за проценката и ефектите од работата на наставникот, така и од квалитетот на постигнатото кај ученикот, односно за квалитетот на изведената настава. Воедно треба да се има и доверба меѓу оние кои комуницираат, заемно познавање, заеден интерес за воспоставување на комуникацијата и интеракцијата, подготвеност да се комуницира и да се соработува. Како во сите комуникациски односи, така и во односот на директорот и одделенските раководители (вработените) е значајна усогласеноста на вербалната и невербалната комуникација.

Она што го зборува директорот, интонацијата и бојата на гласот, мора да бидат во согласност со ставот на телото, изразот на лицето, движењата мора да бидат во заемна складност. Ова е основното нешто што директорот треба да го знае и успешно да го применува во комуницирањето. Тој треба јасно и разбирливо да се изразува за да може да биде разбран, неговите зборови треба да се недвосмислени, да создаде атмосфера во која ќе биде сослушан, но треба да биде и внимателен слушател, да го почитува соговорникот, да биде конструктивен во односот, активен во дискусии, да биде медијатор во комуникациските односи и секогаш подготвен за разрешување на конфликти. Успешно да се комуницира, значи да се спуштиш на нивото на другата личност, да знаеш да се поврзеш со другите, да се вткаеш во другата личност. За да успее во ова менаџерот (директорот), треба да поседува комуникациски вештини.

За да биде успешен комуникатор, директорот треба да биде добар говорник, слушател, преговарач, набљудувач, координатор, стратег, оптимист, ентузијаст, мотиватор, специјалист, финализатор. Тој треба да биде искрен и чесен, пријатен и доверлив, стабилен и трпелив во комуникацијата со другите, и само на тој начин ќе се стекне со доверба, авторитет и кредибилитет пред вработените, од што ќе зависи нивната посветеност кон работата, подобрување на квалитетот на наставата, односно нивната цел и мисија - успехот на училиштето.

Менаџерите (директорите) со својата позиција и улога што ја имаат како раководители на училиштето и како главни носители на унапредувањето на работата, треба да се и главни носители во изработката на плановите во училиштето. Во рамките на оваа функција на директорот на училиштето спаѓаат изработка на долгорочни планови и изработка на краткорочни планови.

Во согласност со потребите на училиштето, менаџерот (директорот) треба да избере адекватни инструменти кои треба да влијаат на индивидуалната надградба на вработените. Овие инструменти се во функција на создавање на стимулирачка атмосфера за работа и унапредување на вработените. Такви инструменти се: индивидуални планови за развој, состаноци за сумирање на учинокот, обуки и системи на наградување.

Директорот (менаџерот) во улога на партнер за спроведување треба ако е потребно да биде ментор на вработените, но во некои случаи треба да биде и нивен обучувач. Токму поради тоа директорот на училиштето треба да биде комплетна личност. Директорот треба да користи мноштво на информации и истите да ги дистрибуира, добро да набљудува, логички да размислува, совршено да анализира, прецизно да координира и успешно да комуницира, сè со цел да ги поврзува резултатите со целите на организацијата.

Една од основните улоги на директорот (менаџерот) во современото училиште е да ги набљудува вработените (наставници, одделенски раководители, стручните соработници) во извршувањето на нивните работни задачи. Набљудувањето, односно мониторингот на вработените е во функција на согледување на постигнатите резултати од работењето и обезбедување на повратна информација на вработените за нивниот напредок, односно насоченоста кон постигнување на целта. Според Саздовска, С.(2008), со набљудувањето на вработените се проверува квалитетот на услугите, се доаѓа до сознанија дали на вработените им е потребна соодветна обука, се има преглед за вештините компетенциите на вработените, се добива сигурност за безбедноста на вработените, се контролира дали вработените се придржуваат до организациските правила, политики и законски рамки и на крај се открива непосакуваното однесување. Најдобар мониторинг на вработените менаџерот ќе има кога ќе прави обиколка на организацијата и при тоа ќе ги перцепира случувањата. Целта на ваквата обиколка е со своето присуство и заинтересираност на работата на вработените да ја потенцира

потребата за подобар квалитет на извршените работни обврски, што ќе доведе и до успех на организацијата.

II. ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

2.1. Методологија на истражување

2.1.2. Предмет на истражување

Предмет на ова истражување ќе биде прифатеноста и застапеноста на глобалните трендови(глобализацијата)во денешното образование. Што е глобално образование, негови методи и цели, поконкретно како денешните лидери можат да влијаат на промените и предизвиците и нивно позитивно имплементирање во современото општество.

Истражувањето беше насочено и водено кон следните аспекти:

-утврдување на прифатеноста и застапеноста на глобализацијата во училиштата во Р.М

-ставовите на наставниците (практичарите) поврзани со глобализација, предизвици и лидерство во училиштата во Велес

-ставовите на директорите (лидерите) поврзани со глобализацијата, предизвиците и лидерството во училиштата во Велес

Со помош и со обработка на податоците и информациите кои ќе ги добијам при истражување и анализа преку методите на интервју и анкета во училишта во градот Велес (и околината на градот) ќе образложам како е застапено и прифатено глобалното образование, колку се прифатени и применети новите предизвици, односно како современиот лидер во образовна институција може да доведе до нивно прифаќање и имплементирање. Како, и преку реализирањето на ова истражување ќе се постигне позитивно размислување и позитивен пристап кон иднината на новите млади образовни генерации.

2.1.3. Цели на истражувањето

Целите на ова истражување се да се констатираат карактеристиките на новите пристапи кон глобалното образование кои треба да направат трансформација на сфери на нашето општествено живеење, односно:

- Лидерството како современ пристап во менаџирање на образовна институција да придонесе и помогне во промените кои нужно мора да настанат во образовниот систем, со воведување на современи форми во науката да им помогне на вработените во остварување на образовните цели.
- Создавање здрава, безбедна, демократска средина и можности за учење и развој на сите ученици
- Да ја зацврсти целокупната работа на глобалното образование за развивање, подобрување и одржување стратегии на ставови кои водат кон конструктивно, ненасилно разрешување на конфликти.
- Подигање на Европската образовна свест за предизвиците на глобалната меѓузависност и солидарност преку современите образовни програми
- Да помогне во образовниот систем да се зголеми практиката на споделување која ќе придонесе да им се отвори погледот на младите ученици кон создавање на едно ново современо општество со поголеми права, вредности, соработки и критики за сите.
- Да им овозможи глобалното образование кај младите да станува меѓукултурен дијалог на разноликост кој ќе ги разбира социјалните, еколошките, политичките и економските култури.
- Улогата на образованието да станува позитивна сила во спречување на етнички, верски и јазични предрасуди.
- Подигање и прифаќање европски идентитет, при тоа без да се промени сопствениот идентитет
- Да ги мотивира наставниците и учениците преку иновативни програми и практики да изградат и искажат развојни алтернативи за нивниот личен развој и културен избор за подобро функционирање
- Да креира интерни политики, процедури и инструменти и да обезбедува слободно и конструктивно вклучување на учениците во животот на училиштето

- Да ги поттикне на стратешко размислување и градење на визија за подобар личен и тимски развој
- Младите луѓе да почнат критички да размислуваат и да станат посвесни за нивните активности кои може да влијаат кон промени за еден правичен и одржлив свет.
- Да предвидат и овозможат заеднички подобри услови за живеење

2.1.4. Хипотези на истражување

Во овој истражувачки труд се анализирани следниве хипотези:

3. Колкав степен на глобални трендови е застапен во Р. Македонија (анализа на неколку училишта во градот Велес)
4. Како современиот лидер на образовната институција може да помогне со соочување на новите предизвици во образовниот систем, односно со менаџирањето на образовната институција (анкетирани претходни и сегашни директори и анкетирани наставници)

2.1.5. Варијабли на истражување

Независни варијабли во ова истражување се ставовите и мислењата на дел од претходните како и сегашните директори, односно наставници за глобалното образование и соочувањето на современиот лидер со новите образовани предизвици.

Зависни варијабли во истражувањето се утврдените карактеристики на глобалното образование и соочување на современиот лидер со новите образовни предизвици во училиштата во Велес.

2.1.6. Методи, техники и инструменти на истражување

Основна метода во ова педагошко истражување е аналитичко-дескриптивната метода.

Најпрво се употреби техниката анализа на документација при што се анализираа извештаите од меѓународни научни и политички собири, како и содржини на одредени образовни системи за глобалното образование. Неговите предности, слабости, можности и закани.

Исто така, се вршеше анализа на документација за конкретни модели за планови на развој на образованието, образовни стратешки планови, функцијата на лидерот во современото образование.

Се примени техника на анкетирање со помош на соодветно дизајниран анкетен прашалник за испитување на ставовите и мислењата на директорите во однос на карактеристиките на глобализацијата, предизвиците и современото лидерство во училиштата, во кој прашањата беа од затворен тип со повеќеслоен избор, полузатворен тип и прашања од отворен тип. Соодветен анкетен прашалник се употреби и за испитување на ставовите и мислењата на наставниците од училиштата, а прашањата во него се со слична содржина како и оние на директорите со цел во интерпретацијата на добиените резултати да може да се направи корелација во добиените ставови и мислења, или пак да се утврдат ставови во истите.

Добиените податоци од истражувачките инструменти се подложени на квантитативна и квалитативна обработка.

2.1.7. Популација и примерок на истражување

Популацијата во ова истражувањето е затворена, и тука спаѓаат директорите и наставници во пет основни училишта во градот Велес и околината на градот Велес во учебната 2018-2019 година.

Примерокот во ова истражување е пригоден во однос на училиштата опфатени со истражувањето. Се одлучив во истражувањето да вклучам пет основни училишта, тие се следните училишта:

1. ООУ “Петар Поп Арсов” – Богомила, Чашка
2. ООУ “Тодор Јанев” –Чашка
3. ООУ “Васил Главинов” – Велес
4. ООУ “Блаже Конески” – Велес
5. ООУ “Јордан Хаџи Костантинџинот” – Велес

Одбрани се три училишта од градот Велес и две училишта од околината на градот Велес, најблиската рурална општина, затоа што однапред претпоставувам дека постојат разлики во ставовите и мислењата на вработените во овие училишта.

Примерокот на директори од овие училишта е пригоден, беа опфатени ставовите и мислењата од двајца директори од секое училиште, односно претходните и сегашните директори на наведените училишта.

Примерокот на наставници е по случаен избор од наведените училишта. По 10 примерока од анкетните прашалници беа доставени во секое наведено училиште. Наставници од секое училиште го пополнуваа прашалникот за наставници.

2.1.8. Анализа и интерпретација на резултатите

Истражувањето е реализирано во пет основни училишта, од кои две се рурални во блиската околина на градот Велес

1. ООУ “Петар Поп Арсов” – Богомила, Чашка
2. ООУ “Тодор Јанев” –Чашка
3. ООУ “Васил Главинов” – Велес
4. ООУ “Блаже Конески” – Велес
5. ООУ “Јордан Хаџи Костантинџинот” – Велес

Анкетните прашалници за директорите и наставниците, директно им беа доставени на субјектите на истражувањето.

Табела 1. Основна структура на примерокот

| Р.бр | Училиште | Директори | Наставници | Σ |
|----------|---|-----------|------------|----------|
| 1 | ООУ “Петар Поп Арсов” – Богомила, Чашка | 2 | 10 | 12 |
| 2 | ООУ “Тодор Јанев” – Чашка | 2 | 10 | 12 |
| 3 | ООУ “Васил Главинов” – Велес | 2 | 10 | 12 |
| 4 | ООУ “Блаже Конески” – Велес | 2 | 10 | 12 |
| 5 | ООУ “Јордан Хаџи Костантинев Џинот” – Велес | 2 | 10 | 12 |
| Σ | | 10 | 50 | 60 |

Во истражувањето беа вклучени вкупно 60 испитаника (табела 1) поделени во стратуми. Во вкупниот примерок на истражување влегуваат 50 наставници, или 90% од вкупниот број на испитаници, 10 директори, или 10% од вкупниот број на испитаници (табела 2).

Табела 2. Структура на примерокот според стратуми изразена во фреквенции и проценти

| Стратум | f | % |
|------------|----|------|
| Наставници | 50 | 90% |
| Директори | 10 | 10% |
| Вкупно | 60 | 100% |

Истражувањето е направено во предвидената временска рамка, периодот од Ноември 2018 до Февруари 2019 година.

2.1.9. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од прашалниците за директори

Во истражувањето беа вклучени по двајца испитаници од секое училиште, односно претходните и сегашните директори на горе наведените училишта. Анкетирани беа 10 испитаници од кои 6 беа жени и 4 мажи со вкупно работно искуство во образование помеѓу 10 -20 години (2 директори,или 40% од вкупниот број) и 6 од 10 директори (60%) помеѓу 25-30 години вкупно работно искуство,а претставува 10% од вкупната вклучена популација.

Тројца од испитаниците имаат работно искуство како директор повеќе од 4 години (7-8 години),двајца имаат работно искуство како директор помеѓу 2-4 години (3 години), и пет имаат работно искуство како директор помалку од 2 години (1 година и некој месец). Податоци прикажани на табела 3.

Табела 3. Општи податоци за стратумот директори опфатени во истражувањето

| Стратум | F | Работно искуство во образование | | | | | | Работно искуство како директор | | | | | |
|-----------|----|---------------------------------|---|---------|-----|--------|-----|--------------------------------|-----|------|-----|---------------|-----|
| | | 0-9г. | | 10-20г. | | 25-30г | | 0-2г | | 2-4г | | повеќе од 4г. | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Директори | 10 | / | / | 2 | 40% | 6 | 60% | 5 | 50% | 2 | 20% | 3 | 30% |

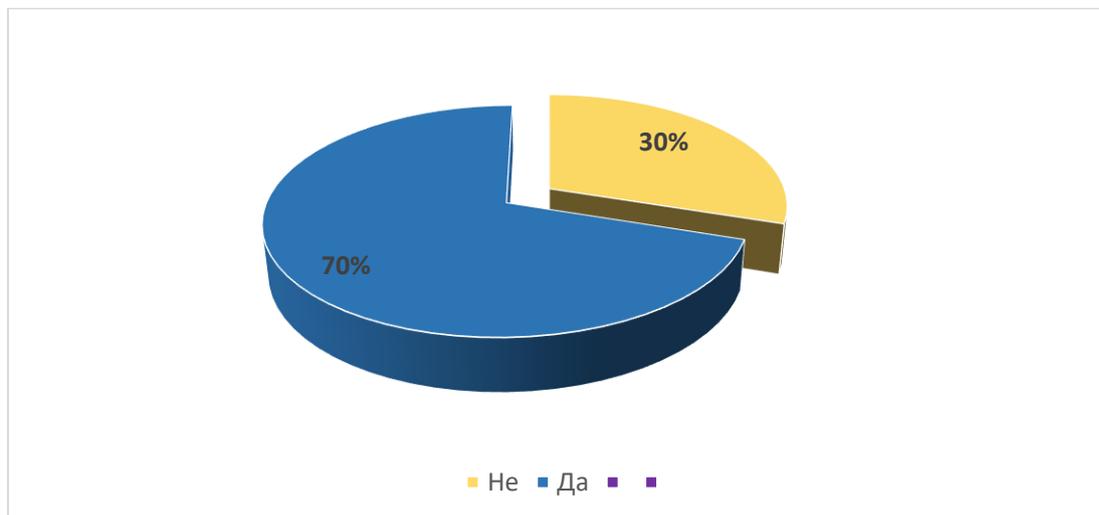
На прашањето “Дали досега сте се запознале со поимот глобално образование” се добија следните одговори :

Табела 4. Ставови на директорите дали до сега се запознале со поимот глобално образование

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 3 | 30% |
| Не | 7 | 70% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Добиените одговори ни укажуваат дека повеќето од испитаниците (директорите) не се запознаени со поимот глобално образование

Графикон 1. Графички приказ на податоките од табела 4



Испитаниците што дадоа потврдни одговори имаа за задача да набројат неколку основни карактеристики кои според нив треба да ги содржи глобалното образование.

Ова е листата на дадени одговори:

1. Толеранција (f.3)
2. Еднаквост (f.3)
3. Почитување на туѓото мислење (f.2)
4. Контрола од ООН (f.1)
5. Интеграција (f.1)
6. Поширока и подлабока поврзаност (f.1)

Во вториот дел од прашалникот прашањата беа поврзани со **глобализацијата во училиштата во Р. Македонија** од кои првото се однесуваше на тоа дали училиштето во кое тие се директори ги следи глобалните трендови, а добиени се следните одговори:

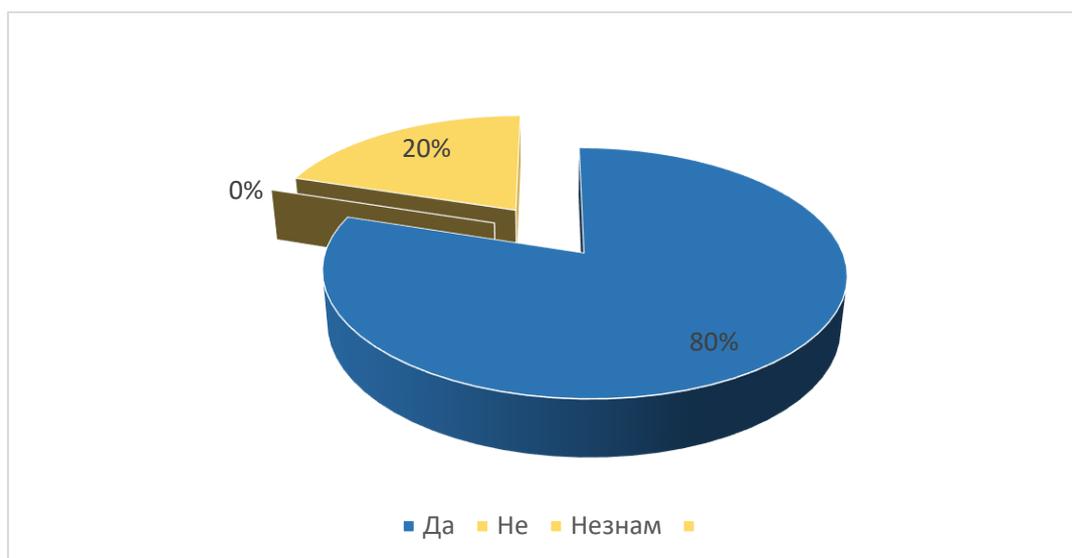
Табела 5. Ставови на директорите за следење на глобални трендови во училиштата

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 8 | 80% |
| Не | 0 | 0 |
| Незнам | 2 | 20% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Од добиените одговори според ставовите на директорите се гледа дека солиден, односно голем процент (80%) сметат дека училиштата ги следат глобалните трендови, а само мал процент (20%) незнаат. Позитиво е тоа што повеќето од директорите се запознаени со глобалните трендови, бидејќи се очекува тие активно да придонесуваат во нивна сегашна и понатамошна имплементација.

Но, морам да напоменам дека одговорите на ова прашање се контрадикторни со одговорите на првото прашање каде што само мал процент (30%) одговорија дека се запознаени со поимот глобално образование.

Графикон 2. Графички приказ на податоците од табела 5



На прашањето “Кои структури во училиштето треба да придонесат за развивање на глобализацијата во училиштата”, можни се повеќе одговори, а добиени се следните одговори:

Табела 6. Ставови на директорите кои структури треба да придонесат во развивање на глобализацијата на училиштата

| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. стручна служба (директор, педагог, психолог) | 10 | 100% |
| б. наставници | 10 | 100% |
| в. ученици | 10 | 100% |
| г. родители | 7 | 70% |

Ставовите и одговорите на ова прашање се прилично изедначени и добиваме заклучок дека сите наведени структури (учесници) имаат главна и активна улога во развивање на глобализацијата во училиштата, што во одредена смисла претставува позитивна појава за меѓусебна соработка.

Следното прашање во прашалникот се однесува на тоа дали во нивното училиште се применуваат методи за глобално образование. Добиени се следните одговори:

Табела 7. Ставови на директорите дали во нивното училиште се применуваат методи за глобално образование

| Одговор | f | % |
|---------------|----|------|
| Да | 7 | 70% |
| Не | 1 | 10% |
| Незнам | 2 | 20% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 3. Графички приказ на податоците од табела 7



Испитаниците (директорите) кои одговорија потврдно на претходното прашање, треба да заокружат (наведат) кои од методите на глобалното образование се користат во училиштето во кое се директори. Можни се повеќе одговори, а добиени се следните одговори:

Табела 8. Ставови на директорите кои од методите на глобалното образование се користат во училиштето во кое се директори

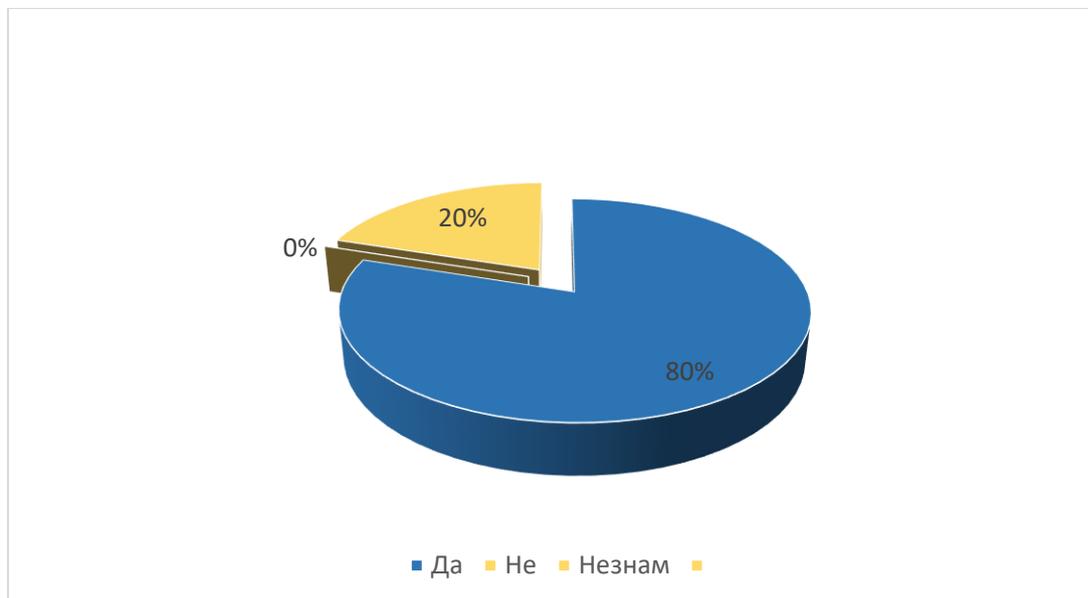
| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. интресни, привлечни, мотивирачки | 8 | 80% |
| б. општи, обични, традиционални | 0 | 0 |
| в. креативни, интерактивни, динамични | 10 | 100% |
| г. непочитувачки, неветувачки, непартиципативни | 0 | 0 |

На прашањето “Дали вашето училиште спроведува практики за применување на целите на глобалното образование?” одговорено е на следниот начин:

Табела 9. Ставови на директорите дали училиштето спроведува практики за применување на целите на глобалното образование

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 8 | 80% |
| Не | 0 | 0 |
| Незнам | 2 | 20% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 4. Графички приказ на податоците од табела 9



Во однос на претходното прашање ќе ги додадеме и наведените одговори: Кои видови на практики ги спроведувате во вашето училиште:

Табела 10. Ставови на директорите кои видови на практики се спроведени во училиштето

| Одговор | f | % |
|---|----|------|
| а. здрава, демократска и безбедна средина и можности за учење и развој на сите ученици | 10 | 100% |
| б. социјална и културна правда за сите | 10 | 100% |
| в. спречување на етнички, верски и јазични предрасуди | 10 | 100% |
| г. развивање на тимови и групи во кои учениците заедно ќе работа | 6 | 60% |

Солидната процентност на погоре наведените одговори ни дава големо навестување дека методите и практиките на глобалното образование се присутни и позастапени во училиштата во Р. Македонија. Но, зачудува фактот што дел од лидерите на образовните институции во своите одговори оставаат впечаток дека не се доволно запознаени или не се доволно заинтересирани дали и колку од глобалните методи и практики се применуваат и користат во нивните училишта.

Во третиот дел од прашалникот имаше прашања поврзани со **предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија**, од кои првото прашање беше: Во кој степен вашето училиште располага со доволно материјални средства за реализација на својата дејност?

Табела 11. Ставови на директорите за степенот на располагање материјални средства за реализација на дејноста

| Одговор | f | % |
|-----------------------------------|----|------|
| а. задоволително | 0 | 0% |
| б. Задоволително во одредена мера | 10 | 100% |
| в.незадоволително | 0 | 0% |

Поврзано со претходното прашање е и следново прашање кое гласи: Во колкава мера вашето училиште е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика,и се добија следните одговори:

Табела 12. Ставови на директорите во колкава мера училиштето е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика

| Одговор | f | % |
|-----------------------------------|----|------|
| а. задоволително | 0 | 0% |
| б. Задоволително во одредена мера | 10 | 100% |
| в.незадоволително | 0 | 0% |

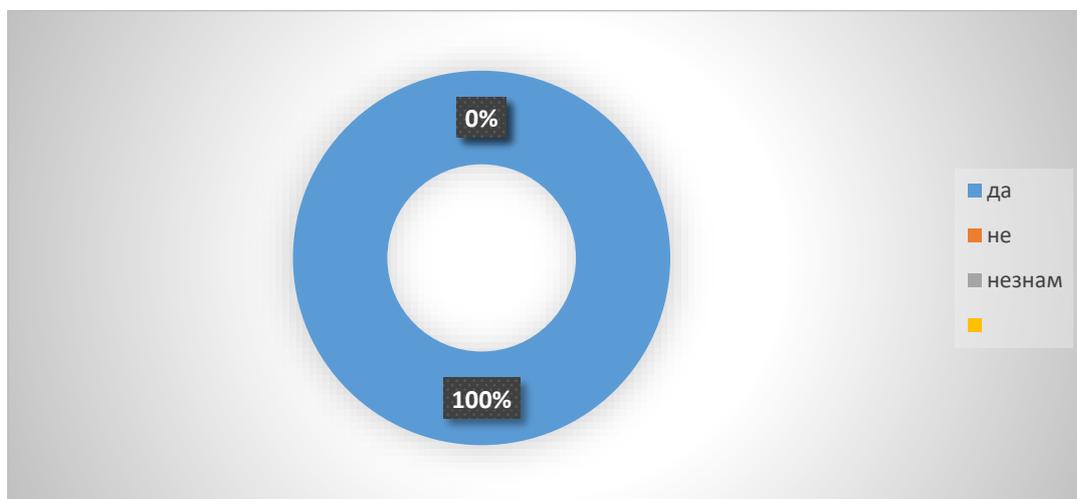
Одговорите за овие две повразни прашања имаат ист процент,при што добиваме заклучок дека расположливите материјални сретства и ресурси во погоре наведените училишта се исти. Па, ако погледенеме подобро може да дојдеме до заклучок дека сегашните менаџери се пресликуваат со претходните менаџери на овие образовни институции, при што резултатот останува ист неколку години назад. Нема поголеми измени во прибирање и снабдување на нови материјални средстава и ресурси.

На прашањето пак Дали вашето училиште спроведува образовно едукативни активности со цел унапредување на меѓународната соработка, беше одговоено:

Табела13. Ставови на директори дали училиштето спроведува образовно едукативни активности со цел унапредување на меѓународната соработка

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 10 | 100% |
| Не | 0 | 0% |
| Незнам | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 5. Графички приказ на податоците од табела 13



Испитаниците што дадоа потврдни одговори имаа за задача да наведат некои активности кои се практикувале во нивното училиште во оваа учебна година. Имено, и покрај 100% потврдниот одговор на претходното прашање беа наведени минимален број на активности од мал дел на директори.

Ова е листата на дадени одговори:

Проект: “Воведи ги своите соништа” – за какви работни места ги чека учениците во иднина (f.1)

Работилница: „Градиме мостови – чекориме напред“ – колку е важно другарството, колку повеќе другари имаш толку си побогат. (f.1)

Проект: „Ерзмус + ги отвора умовите и ги менува животите” – организација и учество на крос трки. (f.1)

Покрај прашањата за едукативни активности за меѓународна соработка, испитаниците ги изнесоа и ставовите на прашањето Дали училиштето спроведува и применува активности поврзани со економската, политичката и еколошката глобализација?

Табела 14. Ставови на директорите дали училиштето спроведува активности за применување на економска, политичка и еколошка глобализација

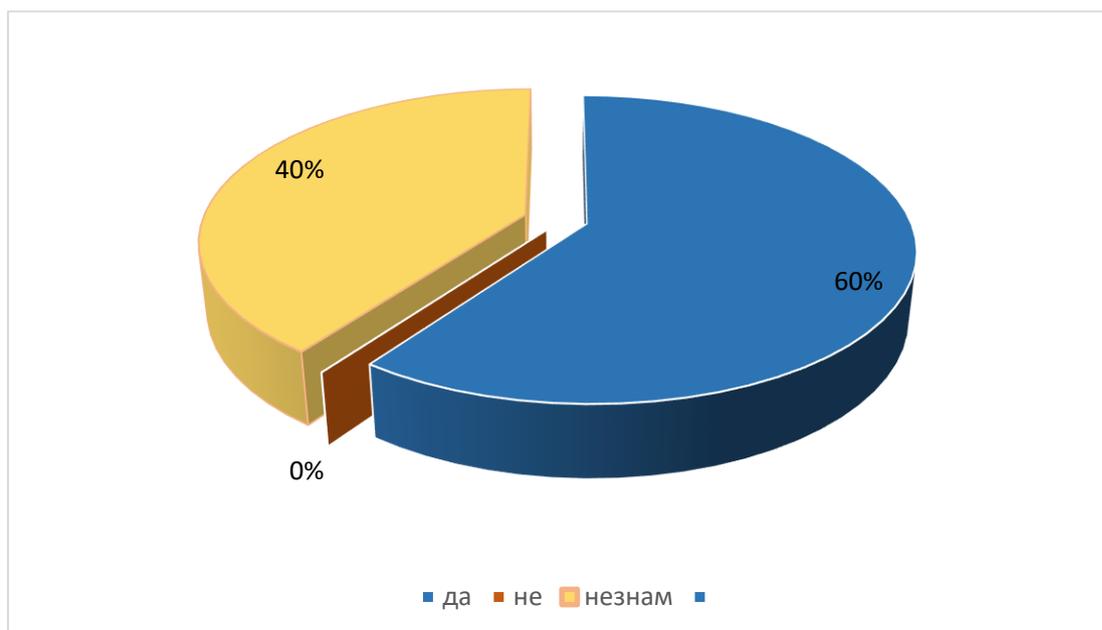
| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 6 | 60% |
| Не | 0 | 0% |
| Незнам | 4 | 40% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Повеќе од пола испитаници (директори) одговорија дека во нивното училиште се применети едукативни активности за различен тип на глобализацијата, а испитаниците со потврдни одговори ги наведоа следниве применети активности:

Табела 15. Ставови на испитаниците поврзани со примени активности за применување на глобализација

| Одговор | f | % |
|-----------------------|---|-----|
| а.спортски активности | 2 | 20% |
| б.работилници | 5 | 50% |
| в.дебати | 0 | 0% |
| г. и друго | 0 | 0% |

Графикон 6. Графички приказ на податоците од табела 14



Четвртата група прашања беа поврзани со **лидерот (директорот) на образовната институција**. Оваа група на прашања, содржеше четири прашања, кои се однесуваа на влијанието и значењето во менаџирањето на организацијата. На првото прашање според нивното мислење што претставува поимот лидерство беа дадени следните одговори:

1. Лидерство е да работиш точни работи. Да работиш на развој на луѓето и на организацијата. (f.1)
2. Лидерство е управување со организацијата и луѓето во организацијата. (f.1)
3. Лидерство е прифаќање и развивање на луѓето и организацијата. (f.1)
4. Лидерство е добро управување. (f.1)
5. Лидерство е трнлив пат до успехот. (f.1)
6. Лидерството претставува харизматичен и толерантен начин на водење една организација. (f.1)
7. Лидерство- управување со организација.(f.1)
8. Лидерство- да бидеш лидер и да поседуваш лидерство во себе треба да бидеш добар поттикнувач,информатор,поддржувач, но пред се добар слушател. (f.1)
9. Лидерство е соочување,прифаќање и реализирање на голем број појавени предизвици. (f.1)
10. Лидерството претставува вид на техника која секој лидер треба да ја поседува во напредок на организацијата. (f.1)

Од наведените одговори во однос на ставовите и мислењата на иситаниците што претставува поимот “лидерство” беа запишани одговори, од кои можеме да видиме дека имаат употребено добра терминологија со која солидно го опишуваат поимот лидерството. Тоа претставува добра појдовна точка од која можат да тргнат во ефективно и развојно управување и подобрување на работата во училиштето.

Одговорите на следните три прашања во оваа група се следниве:

Колку моќта и влијанието на лидерот придонесуваат за квалитетно образование?

Табела 16. Ставови на испитаниците колку моќта и влијанието на лидерот придонесуваат за квалитетно образование

| Одговор | f | % |
|-----------------|----|------|
| а. многу | 10 | 100% |
| б. малку | 0 | 0% |
| в. незначително | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Карактерот на лидерот има големо значење во менаџирањето на организацијата. Според Ваше мислење кои квалитети се потребни за ги поседува еден современ лидер?

Табела 17. Ставови и мислења на испитаниците кои квалитети се потребни да ги поседува еден современ лидер

| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. Способност за разбирање на сопствената улога | 10 | 100% |
| б. Работење врз основа на цврсти вредности | 6 | 60% |
| в. практикување на самодисциплина | 3 | 30% |
| г. немање на стратегии, не преземање на акции | 0 | 0% |
| д. Демотивиран, немање храброст, немање доволно информации | 0 | 0% |

Промените во училиштата се неизбежни. Според ваше мислење колку лидерот (директорот) на вашето училиште има одговорност при нивна имплементација?

Табела 18. Ставови и мислења на испитаниците колку лидерот на училиштето има одговорност при нивна имплементација

| Одговор | f | % |
|----------------|----|------|
| а.многу | 10 | 100% |
| б.малку | 0 | 0% |
| в.незначително | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

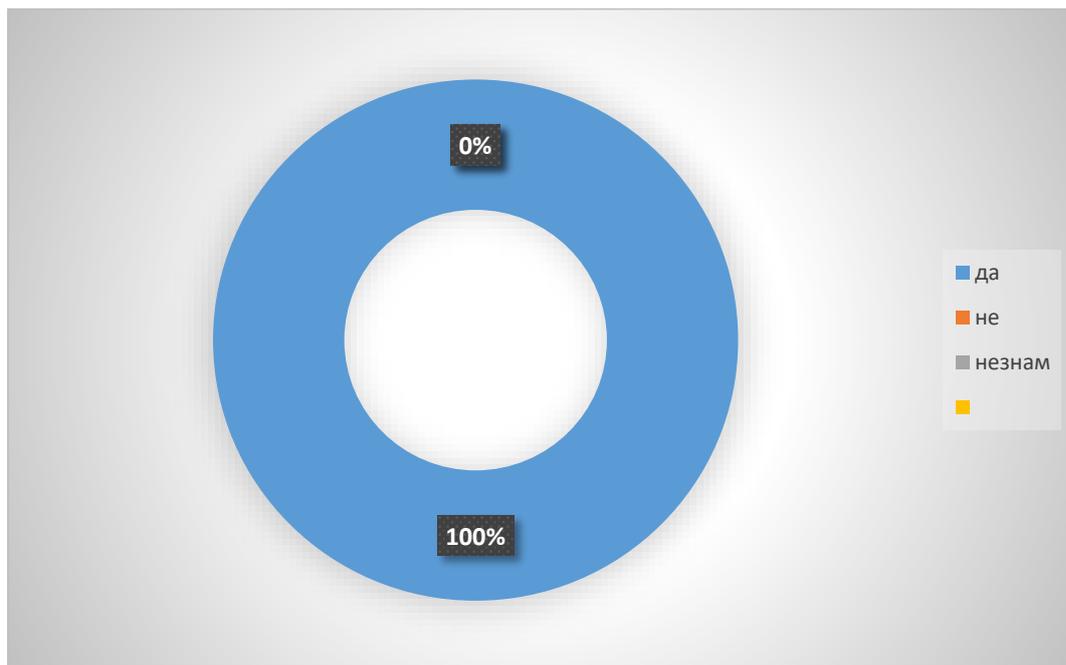
Одговорите на овие прашања даваат добри ставови на директори кои знаат што го прави едно училиште продуктивно. Имаат високи очекувања од себеси и од вработените, поставуваат високи стандарди на професионални кодекси ставајќи ги интересите на училиштето на прво место. Веруваат дека тие се оние кои треба најмногу да придонесат училиштето да се справи со предизвиците и ги поддржуваат вработените во постигнувањето на поставените цели.

Следната група на прашања се однесува на **климата во училиштето**. Следат неколку прашања од кои првото прашање е токму тоа: Според Ваше мислење дали постои добра клима за работа во училиштето?

Табела 19. Ставови на испитаниците дали постои добра клима за работа во нивното училиште

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 10 | 100% |
| Не | 0 | 0% |
| Незнам | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 7. Графички приказ на податоците од табела 19

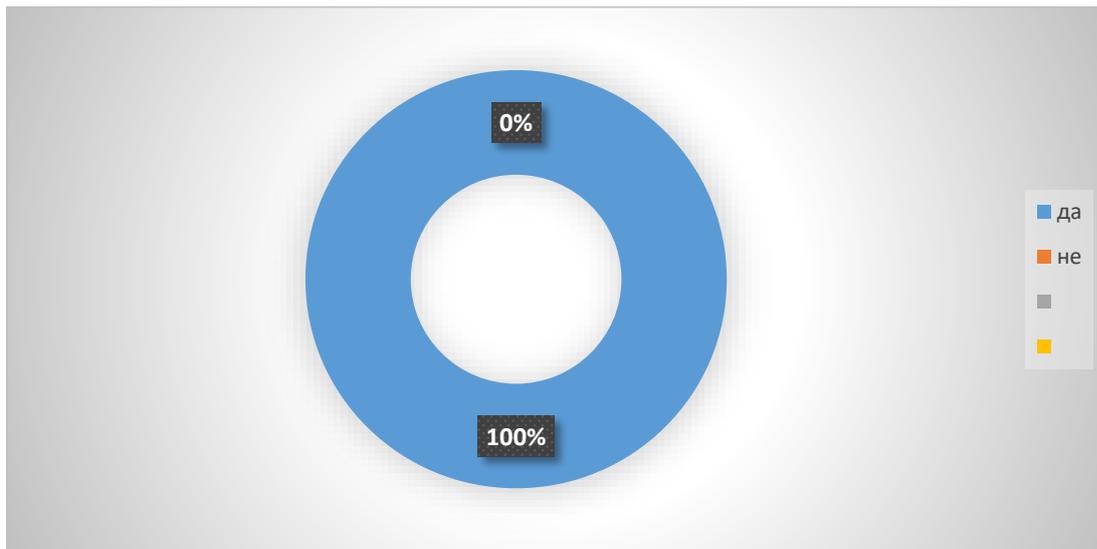


Дали во вашето училиште се практикува тимска работа и соработка во различни области и различни прашања?

Табела 20. Ставови на испитаниците дали училиштето практикува тимска работа и соработка во различни области и различни прашања

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 10 | 100% |
| Не | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 8. Графички приказ на податоците од табела 20



Одговорите на двете погоре наведени прашања беа стопроцентни. Од тука можеме да заклучиме дека климата за работа во овие училишта во кои се тие самите водачи (лидери) е на завидно ниво. За потврдата на ова ниво иситаниците наведоа неколку облици на тимска работа и соработка кои во нивното училиште се практикуваат оваа учебна година:

- функционирање на стручни активни;
- административен тим;
- инклузивен тим;
- тим на уредување на ентериерот;
- тим за изградување на развоен план, самоевалиација;
- тим за МИО, ЕКО проекти

Шестата и последна група на прашања се однесува на **професионалниот развој на вработените во училиштето**. Колку директорот е запознаен со професионалниот развој на неговите вработени. На прашањето Дали имате евиденција за секој наставник во однос на неговото учество во обуки и усовршување беа наведени следните одговори:

Табела 21. Ставови на испитаниците дали имаат евиденција за учество на наставниците во обуки за усовршување

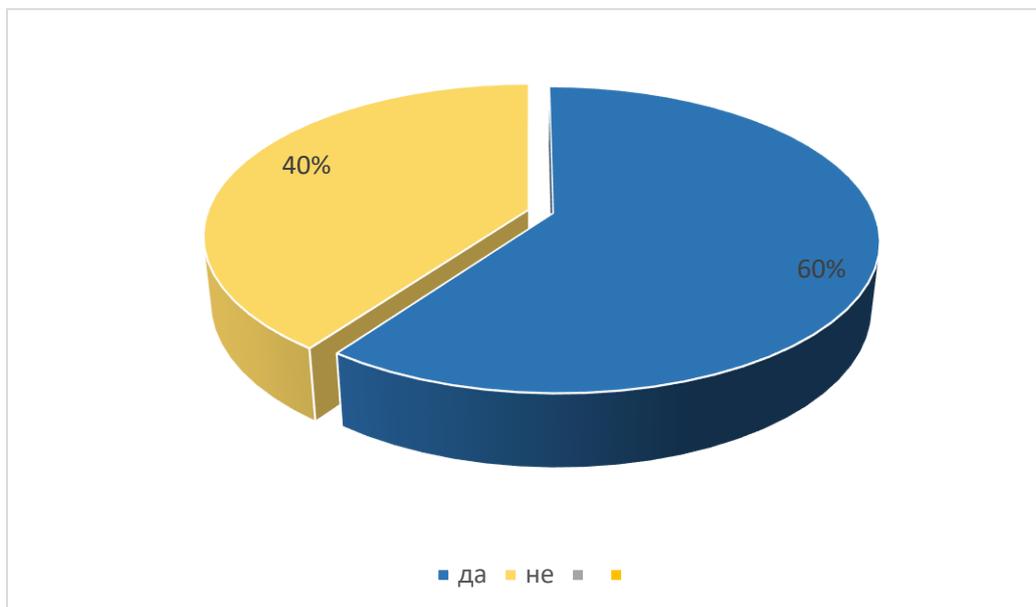
| Одговор | f | % |
|-----------------------|----|------|
| а.Да, за сите | 8 | 80% |
| б.Да, за некои | 2 | 20% |
| в.Не | 0 | 0% |
| г.Не за сите | 0 | 0% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Дали до сега сте организирале некоја обука за вработените во училиштето?

Табела 22. Ставови на директорите за организирање на обуки за усовршување на вработените на иницијатива на училиштето

| Одговор | f | % |
|---------------|----|------|
| Да | 6 | 60% |
| Не | 4 | 40% |
| Вкупно | 10 | 100% |

Графикон 9. Графички приказ на податоците од табела 22



Солиден број на иситаници одговориле дека имаат евиденција за сите вработени во однос на нивното професионално унапредување и усовршување,што е за пофалба, но подобро би било кога директорите на образовните институции ќе водат 100% грижа за напредокот на своите вработени.

Исто така, изнесените ставови на иситаниците во однос на прашањето дали до сега организирале некоја обука за вработените на нивна сопствена иницијатава,без имплементација на некој друг проект не беа задоволувачки.

Испитаниците кои одговорија потврдно имаа за задача да наведат кој вид на обуки ги имаат организирано на сопствена иницијатива. Одговорите на прашањето се следните и беа со незадоволителен процент.

Табела 23. Ставови на директорите за организирање на обуки за усовршување на вработените на сопствена иницијатива

| Одговор | f | % |
|--|--|-----|
| а. работа со компјутери | 2 | 20% |
| б. странски јазик | 1 | 10% |
| в. теми на областа глобализација во образованието | 0 | 0% |
| г. друго | -Инклузивно образование -Мотивација и ангажираност на наставниците -Зајакнување на капацитетите на стручните активи -Оценување на учениците со потешкотии во развојот (f.3) | 30% |

2.1.10. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од прашалниците за наставници

Во истражувањето беа вклучени вкупно 50 наставници, по 10 наставници од петте горе наведени училишта. Од нив 42 испитаници беа жени, а 8 испитаници беа мажи. Од испитаниците 15 наставници со вкупно работно искуство во образование помеѓу 5-15 години(30%), 20 наставници помеѓу 15-25 години (40%), 10 наставници помеѓу 25-30 години (20%) и 5 наставници над 35 години работно искуство во образование (10%), што претставува 90% од вкупната вклучена популација.

Податоци прикажани на табела 24.

Табела 24. Општи податоци за стратумот наставници опфатени во истражувањето

| Стратум | f | Работно искуство во образование | | | | | | | |
|-------------------|----|---------------------------------|-----|--------|-----|---------|-----|---------------|-----|
| | | 5-15г. | | 15-25г | | 25-30г. | | Повеќе од 35г | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Наставници | 50 | 15 | 30% | 20 | 40% | 10 | 20% | 5 | 10% |

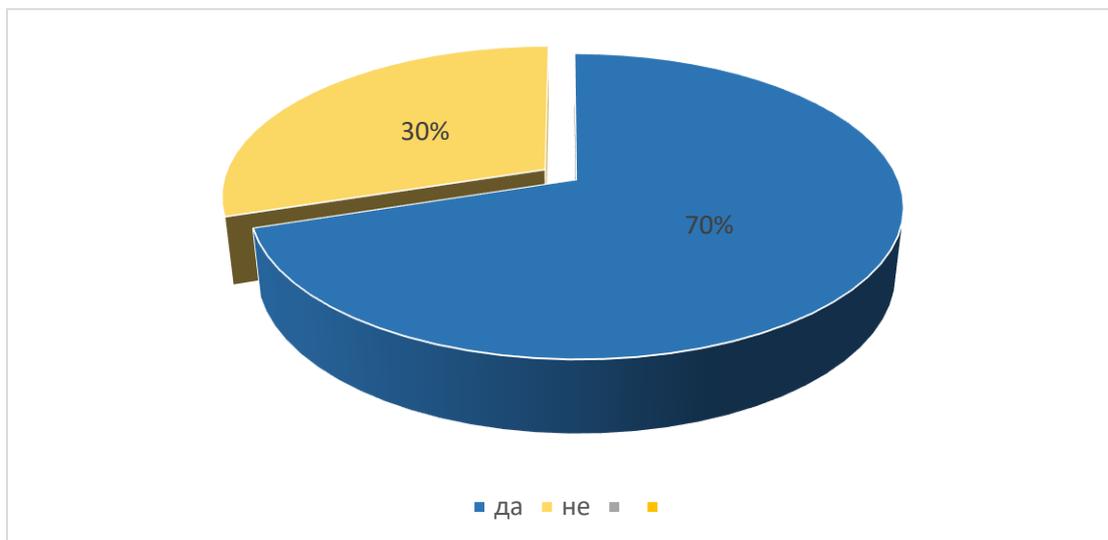
Одговорите добиени на прашањето “Дали до сега сте запознаени со поимот глобално образование” се следниве:

Табела 25. Ставови на наставниците дали до сега се запознале со поимот глобално образование

| Одговор | f | % |
|---------------|----|------|
| Да | 35 | 70% |
| Не | 15 | 30% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Ваквата распределба на одговорите ни кажува сосем спротивна слика од таа на директорите. Односно, поголем дел или солиден процент од наставниците се запознаени со поимот глобално образование.

Графикон 10. Графички приказ на податоците од табела 25



Испитаниците што дадоа потврдни одговори имаа за задача да набројат неколку основни карактеристики кои според нив треба да ги содржи глобалното образование.

Исто така, треба на напоменеме дека повеќето од испитаниците иако имаа заокружено потврдно, немаа набројано основни карактеристики кои треба да ги содржи глобалното образование.

Ова е листата на дадени одговори:

- 1.Еднакви можности за сите ученици без разлика на пол,вера,припадност,социјална структура.Отворен пристап кон локалните ситуации во образованието, разгледувајќи ги низ призмата на европското образование. (f.1)
- 2.Исти вредности, исти принципи на работа на глобално ниво,подеднакви норми и знаења, поучување, капацитети, еднакви можности за сите ученици. (f.2)
- 3.Иновативност, инклузивност, достапност, креативност, мотивираност (f.3)
- 4.Да се користат интересни, привлечни и мотивирачки методи и учениците да учат преку нагледност. (f.6)
- 5.Користење интересни, интерактивни креативни методи. Мотивирање, нагледност, развивање тимови глобални практики.(f.6)

6. Мултидисциплираност, уривање на стереотипови, дијалог, почитување на туѓо мислење. (f.1)

7. Глобалното образование овозможува пристап до глобалниот свет, претставува образование за развој, почитување на туѓо мислење, еднаквост. (f.3)

8. Глобалното образование се темели на почитување на основните човекови права, социјалната правда, меѓуетничка интеграција итн. (f.2)

9. Права, вредности, можности за новите генерации. (f.1)

10. Прифаќање на различни култури. (f.1)

11. Поттикнување на критичко размислување за подобар свет. (f.1)

Наведените одговори покажуваат дека наставниците за разлика од директорите се покреативни во изнаоѓање на термини за опишување на глобалното образование, или доволно добро запознаени со што се карактеризира глобалното образование.

Во вториот дел од прашалникот имаше прашања поврзани со **глобализацијата во училиштата во Р. Македонија** од кои првото се однесуваше на тоа дали училиштето во кое тие се наставници ги следи глобалните трендови, а се добија следните одговори:

Табела 26. Ставови на наставниците за следење на глобални трендови во училиштата

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 28 | 56% |
| Не | 13 | 26% |
| Незнам | 9 | 18% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Повеќе од пола испитаници дале позитивни одговори, но исто така ако ги собереме одговорите за не и незнам што тоа до некаде претставува исто, можеме да кажеме дека и тој процент на одговори е прилично голем. Тоа соодветствува дека повеќе од

испитаниците се запознаени со самоит поим,но не доволно информирани дали и колку нивното училиште ги следи глобалните трендови.

На прашањето “Кои структури во училиштето треба да придонесат за развивање на глобализацијата во училиштата”, можни се повеќе одговори, а добиени се следните одговори:

Табела 27. Ставови на наставниците кои структури треба да придонесат во развивање на глобализацијата на училиштата

| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. стручна служба (директор, педагог, психолог) | 50 | 100% |
| б. наставници | 45 | 90% |
| в. ученици | 36 | 72% |
| г. родители | 17 | 34% |

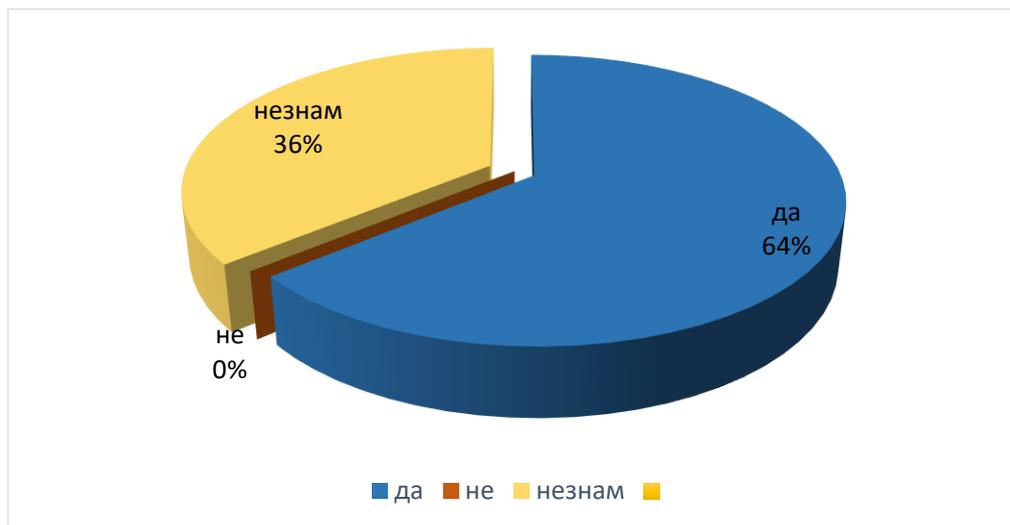
Директорите сметаат дека за развивање на глобализацијата во училиштата сите структури подеднакво имаат значајна улога, што за разлика пак од нив резултатите од ставовите на наставниците јасно покажуваат дека заслугата ја препишуваат на директорите и на самите нив.

Следното прашање во прашалникот се однесува на тоа дали во нивното училиште се применуваат методи за глобално образование. Добиени се следните одговори:

Табела 28. Ставови на наставниците дали во нивното училиште се применуваат методи за глобално образование

| Одговор | f | % |
|---------------|----|------|
| Да | 32 | 64% |
| Не | 0 | 0% |
| Незнам | 18 | 36% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Графикон 11. Графички приказ на податоците од табела 28



Наставниците кои се директно вклучени во образовниот процес и во воведувањето и применувањето на методите кои треба да се применат во училиштата дадоа воздржани одговори. Односно добиени се (36%) со незнам, што доволно кажува дека овие избрани испитаници не ги применуваат методите за глобално образование. Останатите (64%) што одговорија позитивно ги наведоа (заокружија) видовите кои ги користат, а одговорите се следниве:

Табела 29. Ставови на наставниците кои од методите на глобалното образование се користат во училиштето во кое се тие вработени

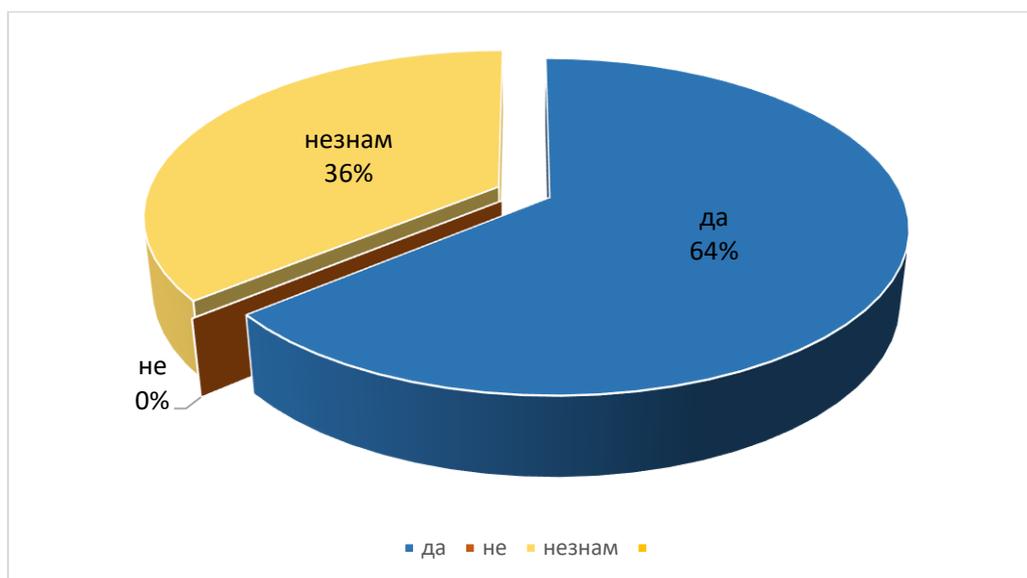
| Одговор | f | % |
|--|----|-----|
| а. интресни, привлечни, мотивирачки | 29 | 58% |
| б. општи, обични, традиционални | 8 | 16% |
| в. креативни, интерактивни, динамични | 32 | 64% |
| г. непочитувачки, неветувачки, непартиципативни | 0 | 0% |

На прашањето “Дали вашето училиште спроведува практики за применување на целите на глобалното образование?” одговорено е на следниот начин:

Табела 30. Ставови на наставниците дали училиштето спроведува практики за применување на целите на глобалното образование

| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 32 | 64% |
| Не | 0 | 0% |
| Незнам | 18 | 36% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Графикон 12. Графички приказ на податоците од табела 30



Во однос на претходното прашање ќе ги додадеме и наведените одговори: Кои видови на практики ги спроведувате во вашето училиште:

Табела 31. Ставови на наставниците кои видови на практики се спроведени во училиштето

| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. здрава, демократска и безбедна средина и можности за учење и развој на сите ученици | 50 | 100% |
| б. социјална и културна правда за сите | 50 | 100% |
| в. спречување на етнички, верски и јазични предрасуди | 50 | 100% |
| г. развивање на тимови и групи во кои учениците заедно ќе работат | 46 | 92% |

Во третиот дел од прашалникот имаше прашања поврзани со **предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија**, од кои првото прашање беше: Во кој степен вашето училиште располага со доволно материјални средства за реализација на својата дејност?

Табела 32. Ставови на наставниците за степенот на располагање материјални средства за реализација на дејноста

| Одговор | f | % |
|-----------------------------------|----|------|
| а. задоволително | 0 | 0% |
| б. Задоволително во одредена мера | 50 | 100% |
| в.незадоволително | 0 | 0% |

Поврзано со претходното прашање е и следново прашање кое гласи: Во колкава мера вашето училиште е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика, и се добија следните одговори:

Табела 33. Ставови на наставниците во колкава мера училиштето е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика

| Одговор | f | % |
|--|----|------|
| а. задоволително | 0 | 0% |
| б. Задоволително во одредена мера | 50 | 100% |
| в.незадоволително | 0 | 0% |

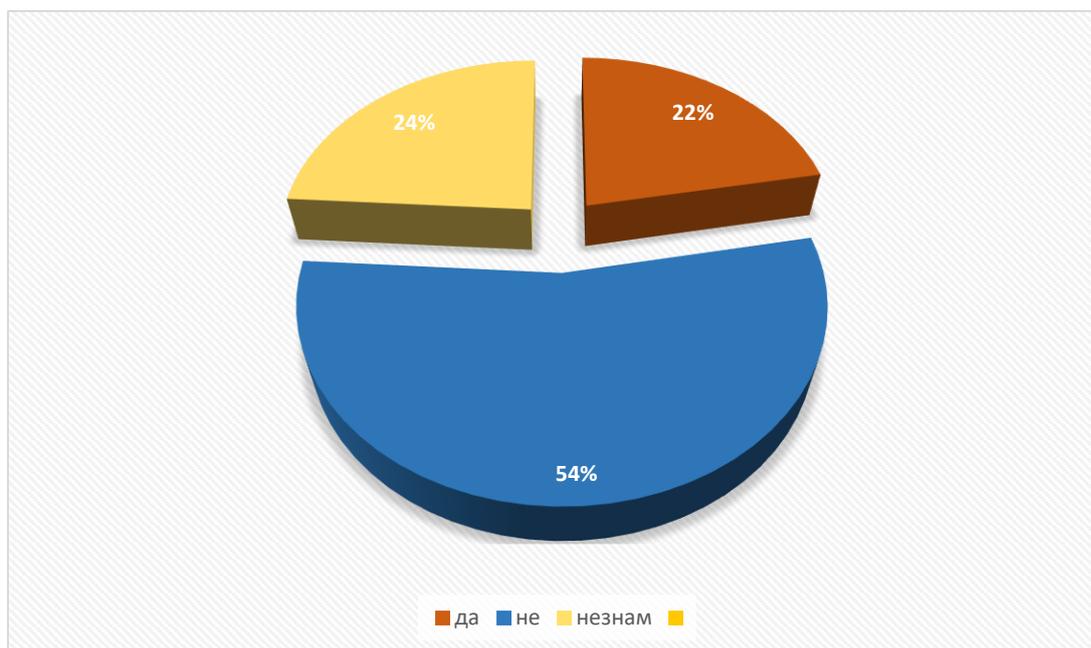
Одговорите за овие две повразни прашања имаат ист процент,при што добиваме заклучок дека расположливите материјални сретства и ресурси во погоре наведените училишта се исти. Имено, погледнувајќи погоре каде што на истите прашања и директорите одговориле со исто како наставниците, можеме да согледаме дека постои согласност дека училиштата располагаат во задоволителна мера со материјални средства за реализација на својата дејност.

На прашањето пак Дали вашето училиште спроведува образовно едукативни активности со цел унапредување на меѓународната соработка, беше одговоено:

Табела 34. Ставови на наставниците дали училиштето спроведува образовно едукативни активности со цел унапредување на меѓународната соработка

| Одговор | f | % |
|---------------|----|------|
| Да | 11 | 22% |
| Не | 27 | 54% |
| Незнам | 12 | 24% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Графикон 13. Графички приказ на податоците од табела 34



Во согласност со претходното прашање наведени беа меѓународните конкурси и натпревари како активности кои се практикуваат во училиштата.

Покрај прашањата за едукативни активности за меѓународна соработка, испитаниците ги изнесоа и ставовите на прашањето Дали училиштето спроведува и применува активности поврзани со економската, политичката и еколошката глобализација?

Табела 35. Ставови на наставниците дали училиштето спроведува активности за применување на економска, политичка и еколошка глобализација

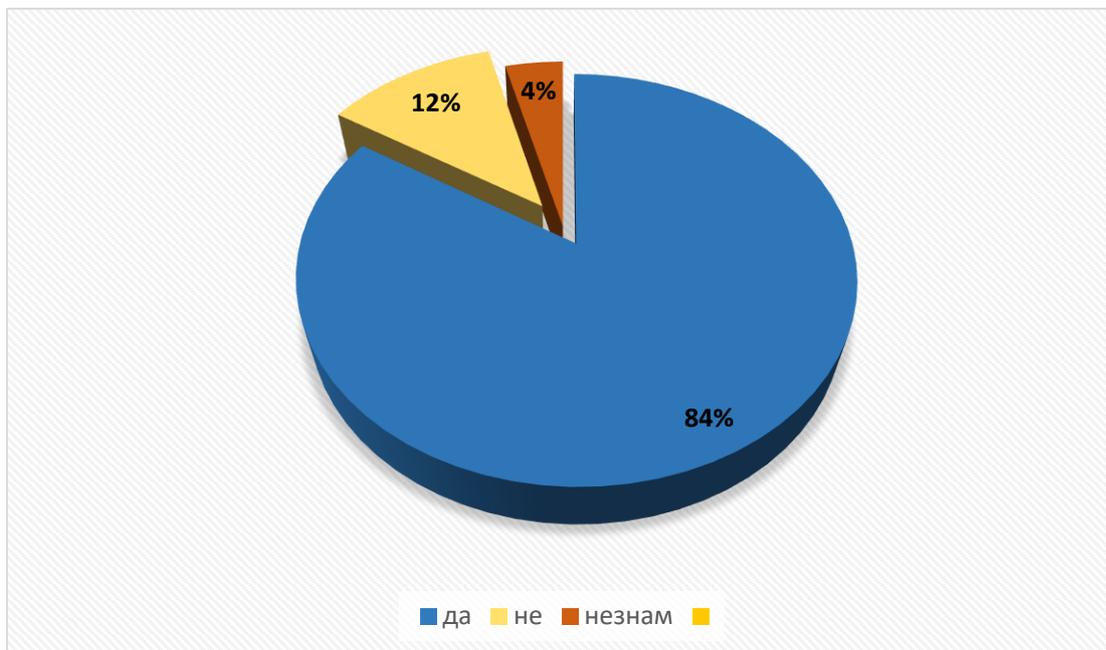
| Одговор | f | % |
|---------|----|------|
| Да | 42 | 84% |
| Не | 6 | 12% |
| Незнам | 2 | 4% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Повеќе од пола испитаници (наставници) одговорија дека во нивното училиште се применети едукативни активности за различен тип на глобализацијата,а испитаниците со потврдни одговори ги наведоа следниве применети активности:

Табела 36. Ставови на наставниците поврзани со применти активности за применување на глобализација

| Одговор | f | % |
|-----------------------|----|-----|
| а.спортски активности | 34 | 68% |
| б.работилници | 42 | 84% |
| в.дебати | 0 | 0% |
| г. и друго | 0 | 0% |

Графикон 14. Графички приказ на податоците од табела 35



Четвртата група прашања беа поврзани со **лидерот (директорот) на образовната институција**. Оваа група на прашања, содржеше четири прашања, кои се однесуваа на влијанието и значењето во менаџирањето на организацијата. На првото прашање според нивното мислење што претставува поимот лидерство беа дадени следните одговори:

1. Лидерството е способност за успешно менаџирање на една организација (f.5)
2. Умешност на придобивањена поддршката од останатите за водство, раководење. (f.2)
3. Водство-една личност ја добива поддршката од останатите за остварување на зададена цел. (f.1)
4. Способност за соработка за остварување на зададени цели, а не само сопствени. (f.2)
5. Водач на тимот кој треба да ги организира и олесни промените кои водат кон поголема ефективност и ефикасност. (f.4)
6. Лидер значи човек кој добро менаџира со своите соработници и ги води и усмерува, насочува за остварување на зададените задачи. (f.3)
7. Човек-водач, пример, авторитетен со самодисциплина и почитување на другите, одговорност во работата и креативен. (f.1)
8. Лидерство-раководење со добро испланиран развоен план. (f.1)
9. Дobar работодавец кој тимско работи, обезбедува добра клима, подготвен за промени итн. (f.4)
10. Лидер кој знае како да го насочи тимот на вработени кон повисоки стандарди за подобар квалитет. (f.3)
11. Лидерство претставува изнаоѓање на нови начини за градење, и остварување на визија за подобар развој на организацијата. (f.5)
12. Лидерство-применување соодветни стилови на водење. (f.4)
13. Лидер, способен човек за водство кој ги идентификува, подржува и развива вештините на своите вработени. (f.3)

14. Лидер кој негува и стимулира позитивни вредности, мултикултурализам, меѓуетнички односи, креативност, тимска работа, иновација и др. (f.2)

Со оглед на тоа дека бројот на анкетирани наставници беше поголем од бројот на анкетирани директори, добиени се поразновидни и покреативни одговори за тоа што според нив претставува поимот “лидерство”.

Одговорите на следните три прашања во оваа последна групана прашања се следниве:

Колку моќта и влијанието на лидерот придонесуваат за квалитетно образование?

Табела 37. Ставови на испитаниците (наставници) колку моќта и влијанието на лидерот придонесуваат за квалитетно образование

| Одговор | f | % |
|------------------------|----|------|
| а. многу | 39 | 78% |
| б. малку | 11 | 22% |
| в. незначително | 0 | 0% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Карактерот на лидерот има големо значење во менаџирањето на организацијата. Според Ваше мислење кои квалитети се потребни за ги поседува еден современ лидер?

Табела 38. Ставови и мислења на испитаниците (наставници кои квалитети се потребни да ги поседува еден современ лидер

| Одговор | f | % |
|---|----|-----|
| а. Способност за разбирање сопствената улога на | 28 | 56% |
| б. Работење врз основа на цврсти вредности | 43 | 86% |
| в. практикување на самодисциплина | 16 | 32% |
| г. немање на стратегии, не преземање на акции | 0 | 0% |
| д. Демотивиран, немање храброст, немање доволно информации | 0 | 0% |

Промените во училиштата се неизбежни. Според ваше мислење колку лидерот (директорот) на вашето училиште има одговорност при нивна имплементација?

Табела 18. Ставови и мислења на испитаниците (наставници) колку лидерот на училиштето има одговорност при нивна имплементација

| Одговор | f | % |
|-----------------|----|------|
| а. многу | 47 | 94% |
| б. малку | 0 | 0% |
| в. незначително | 3 | 6% |
| Вкупно | 50 | 100% |

Оваа група на прашања се однесува на лидерите (директорите) во образовната институција. Добиените одговори дадоа јасна слика и перцепција за тоа дека голем процент од наставниците веруваат дека лидерот е главна и појдовна точка за промените во образованието, односно го има почетокот на одговорноста за нивна имплементација.

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Глобализацијата и глобалните трендови во образованието започнуваат уште пред една и пол деценија со препораките од Резулацијата 1318 (2003) на Парламентарното Собрание на Совет на Европа. На тој совет е претставена и промовирана програмата за Глобалното образование за заканување на јавната свет на сите граѓани со знаења и вештини, односно употреба на критичко размислување.

Со оглед на тоа и во нашето образование глобализацијата почна да се третира како важна алатка во пракса за квалитетно образование. Следејќи го општеството кое се развива со енормно големо темпо и образовните институции соочени со новите предизвици кои пред нив следеа, воведуваа различни иновации во техниката, одредени меѓуетнички и меѓукултурни стандарди за подобрување на ефективно и квалитетно образование за идните генерации.

Тргувајќи оттука, главната цел на магистерскиот труд и ова истражувањето беше анализа на степенот на глобални трендови застапен во училиштата во Република Македонија. Односно, како современиот лидер на образовната институција може да помогне со соочување на новите предизвици во образовниот систем со менаџирањето на образовната институција. За оставрување на поставената цел беа креирани анкетни прашалници групирани во пет, односно шест нивоа кои содржеа 15-20 прашања, а беа поделени на 60 испитаници од различна категорија на работен стаж вработени во образовни институции во градот Велес и неговата блиска околина.

Со оглед на работната позиција на испитаниците при анализа и обработка на резултатите не се правени посложени статистички операции. Анкетниот прашалник содржеше прашања според кои можеше да се согледаат ставовите и мислењата на директорите и наставниците во однос на карактеристиките на глобалното образование во Република Македонија, застапеноста на глобалните трендови, но особено придонес дадоа и прашањата од отворен тип каде испитаниците имаа можност да ги претстават своите заклучоци.

Анкетните прашалници кои беа наменети за директорите и наставниците беа идентични. Поделени во пет дела, односно шест дела кај прашалниците за директори, бидејќи тие како лидери на самата институција требаше да го истаканат нивното мислење за климата и професионалниот развој на вработените во училиштето. Во

првиот и општ дел покрај годините на работен стаж и годините на стаж како директор во тоа училиште имаа примарна и важна задача да одговорат дали се запознаени со поимот “глобално образование” и да набројат неколку основни карактеристики кои ги содржи глобалното образование.

Па, според одговорите на тоа колку самите практичари почнувајќи од директори, се запознаени со поим “глобално образование”, процентите на одговорите беа разочарувачки. Само 30% од иситаниците се добро запознаени со поимот глобално образование, додека пак кај наставниците имаме сосема обратен процент на запознаеност за глобалното образование 70%.

Солидните описи кои се дадени може да дефинираат дека во анкетираниите училишта се застапени карактеристики и трендови на глобалното образование, но контрадикторно е и самото тоа каде и покрај нивната примена, дел од директорите и наставниците не се запознаени со поимот глобално образование или не се информирани дека воведените новини во образованието спаѓаат во глобалното образование, или се дел од глобалното образование.

Особено важно и истакнато во одговорите е позитивниот став дека за развивање на глобализацијата во училиштата покрај директорите богат придонес даваат наставниците, учениците и родителите преку креативни, интерактивни и динамични методи.

Тргувајќи од тоа, овој труд би требало да биде појдовна точка и еден мал придонес за подобро разбирање на терминологијата поврзана со глобалното образование во овие училишта, затоа што со оглед на нивните дадени одговори можеме да согледаме дека самите партиципенти и практичари ги применуваат глобалните методи во своите училишта а не се доволно свесни или запознаени со тоа.

Расположливоста со материјални средства и опременост во сите пет училишта е задоволителна во одредена мера, при што има можности да се практикуваат или применуваат одредени активности кои ќе придонесат во унапредување на глобалното образование.

Сите испитаници, како директори така и наставници, сметаат дека моќта и влијанието на лидерот во образовната институција можат многу да придонесат за развој на самата организација. Исто така делат слично мислење дека карактерот на лидерот е од големо

значење за менаџирање на самото училиштето со преземање и практикување храбри акции кои ќе ги мотивираат вработените на работење врз основа на цврсти вредности. Кои се свесни дека за мотивирање и поттикнување на вработените потребно е пред се да се создаде добра клима од која ќе произлегува соработка и тимска работа помеѓу вработените, создавање на услови за прифаќање и споведување на глобални промени во училиштата како и идентификување да приоритетите и важните образовни реформи.

Треба да истакнеме дека поголем процент од директорите организираат обуки за професионален развој на вработените, но сепак пожелно би било за некој процент повеќе да се зголеми реализираноста на таквите обуки поврзани со напредокот на вработените во училиштето. Истовремено родителите и учениците добиваат активно вклучување и демократизација во наставниот процес за придонесување на меѓусебни придобивки.

Со самото споведеното истражување на оваа тема за опфатеноста и прифатеноста на глобалното образование како и способноста на лидерите во образовната институција можеме со доволен степен на задоволство да констатираме дека им овозможивме на самите практичари во училиштата да си направат анализа и проверка на нивните ставови, разбирања, размислувања и практики за наведени теми и предизвици кои се веќе длабоко навлезени, како во секојдневието така и во воспитно образовната работа во училиштата.

Користена литература

1. Адигес И. “Совладување на промените”. Скопје. Детра 1994.
2. Атанасоска Т. “Менаџмент во училиница”. Битола. Универзитет Св. Климент Охридски. Педагошки факултет. 2008.
3. Богданиќ А. “Комуникологија”. Београд: Чигоја штампа. 2007.
4. Братаниќ М. “Микропедагогија (комуникација и интеракција)”. Загреб. 1993.
5. Груевски Т. ”Култура на говорната комуникација”. Битола. 2006.
6. Гоцевски Т. ”Образовен менаџмент”. Скопје. Филозовски факултет. 2007.
7. Ѓорѓијовски Б и Бојациоски Д. “Теорија на организација”. Скопје. Економски факултет. 2003.
8. Закон за основно образование. Сл. весник на Р. Македонија бр.103/08 од 19.08.2008 година. Сл. весник на Република Македонија бр.103/08, 53/09, 82/09, 88/09, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 42/11, 51/11, 6/12, 100/12, 24/13, 41/14, 10/15, 98/15, 145/15.
9. Кендберг М. “Основи на лидерството”. Софија. Класика и стил. 2002.
10. Кралев Т. “Менаџмент (планирање, организирање, раководење, контролирање)” “Вовед во менаџментот”. Скопје. Центар за интернационален менаџмент. 1994.
11. Кралев Т. “Основи на менаџментот – трето издание”. Скопје. Центар за интернационален менаџмент. 2001.
12. Петковски К. “Менаџмент во училиште”. Скопје. НИРО Просветен работник. 1998.
13. “Права и одговорности на ученикот во основното училиште. Скопје. Министерство за образование и наука. Биро за развој на образование. 2005.
14. Петровска С. ”Училишна педагогија и училишна организација”. Штип. Универзитет Гоце Делчев. 2010.
15. Петковски К и Јанкуловска П. “Деловно комуницирање-Умешност во комуницирањето”. Струга. ИРИС. 2006.
16. Петровски К и Пеливанова Г.”Предизвици на современото лидерство во образование”. Струга. ИРИС. 2009.
17. “Упатство за глобално образование”. Лисабон. Центар на совет на Европа. 2008.
18. Adičes I. “Upravljanje promenama, moc uzajamnog poštovanja i poverenja u privatnom i porodičnom životu, poslu i društvu”. ASEE Books – Novi Sad. 2005.

19. Armstrong M. A Handbook of Human Resources Management Practice, London and Philadelphia: Kogan Page. 2006.
20. Brajša P. "Pedagoška komunikologija - Razgovor, problemi i konflikti u školama". Zagreb: Školske novine. 1993.
21. Carter K & Presnell M. "Interpretive Approaches to Interpersonal Communication". SUNY PRESS. 1994.
22. Cheese P. Tomas R. Craig E. "The talent Powered Organization". "Strategies for Globalization". "Talent Management and High Performance". Kegan Page Limited. 2008.
23. Dean J. "Menaging the Primary School". New York: Routledge. 1995.
24. Dessler G. "Upravljanje ljudskim potencijalima". Zagreb. 2007.
25. Eko U. "KULTURA, INFORMACIJA, KOMUNIKACIJA". Beograd.Nolit. 1973.
26. Ferencic A. "Upravljanje promjenama". Izvori. Zagreb. 1997.
27. Fortain S, "Education for development. A techers' recourse for global learning". London. 1995.
28. Gejbl M. "Predstavite sebe". Beograd: Finesa. 2005.
29. Gareth R. J. "Sovremen menadzment". New York. 2008.
30. Grandic R. "Teorije intelektualnog vaspitanja". Novi Sad: Savez pedagoških društava Vojvodine. 2001.
31. Harman C. Breaded S. "Knowledge management and Role of HR". New York. Prentice Hall. 2000.
32. Harvey D. "Human Resources management: Experiential approach". New York. Prentice Hall. 1996.
33. Haslett B. "Communication: strategic action in contex". New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1987
34. Havelka N. "Motivacija u obrazovanju". Beograd. Pedagogshka akademija za obrazovanje uчителja. 2001.
35. Janicijevic J. "Komunikacija i kultura SA uvodom u semijotična istraživanja". Sremski Karlovci: Knjizhara Z.Stojanovica. 2000.
36. Loer D & Shvarc T. "Kako da postanete poslovni atleta". Beograd: Narodna biblioteka Srbija. 2004.
37. Macintosh A. "Position Paper on Knowledge Management". Artificial Intelligence Applications Institute. University of Edinburg. 1995.

38. Mandić T. “Komunikologija, psihologija komunikacije”. Beograd: Privredni pregled. 2001
39. Markovic M. “Poslovna komunikacija”. Beograd: Clio. 2003.
40. Marushic S. “Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala”. Zagreb: Ekonomski institute. 1994.
41. Mašić B. “Strategijski menadžment”. Univerzitet ”. Braća Karić”. i BK Institut. Beograd. 1996.
42. Piz A. “Pitanja su odgovori”. Beograd: MOST. 2004.
43. Rizvi F & Linger R. “Globalizing educational policy”. London. 2001.
44. Stevanovic M. “Kreatologija. Rijeka: Express digitalni tisak. 2002.
45. Stevanovic M. “Kvalitetna škola i stvaralaštvo”. Varaždinske Toplice: Tonimir. 2001.
46. Stevanovic M.”Ravnatelj/director i pedagog u vrtiću i školi”. Pula: Naučna biblioteka. 1992.
47. Ulrich B. “What is globalization?” 1997.
48. Vilotijevec M. “Organizacija i rukovođenje školom”. Beograd: Naučna knjiga. 1993.
49. Vizek Vidovic V. Vlahovic Shtetic V. Rijavec M. Miljkovic D. “Psihologija obrazovanja”. Zagreb. IEP – VERN. 2003.
50. Whitaker P. “Managing Change in Schools” United Kingdom. Open University Press. 1995.

3. Дали во вашето училиште се применуваат методи за глобално образование?
(ве молам заокружете)

Да Не Незнам

4. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, Ве молам наведете кои видови на методи ги користите во вашето училиште (ве молам заокружете една или повеќе опции)

- а. интересни, привлечни, мотивирачки
- б. општи, обични, традиционални
- в. креативни, интерактивни, динамични
- г. непочитувачки, неветувачки, непартиципативни

5. Дали вашето училиште спроведува практики за применување на целите на глобалното образование? (ве молам заокружете)

Да Не Незнам

6. Доколку претходно одговоривте на претходното прашање, Ве молам наведете кои видови на практики ги спроведувате во вашето училиште (ве молам заокружете една или повеќе опции)

- а. здрава, демократска и безбедна средина и можности за учење и развој на сите ученици
- б. социјална и културна правда за сите
- в. спречување на етнички, верски и јазични предрасуди
- г. развивање на тимови и групи во кои учениците заедно ќе работат

В. Прашања поврзани со предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија

1. Во кој степен вашето училиште располага со доволно материјални средства за реализација на својата дејност (Ве молам заокружете)

- а. задоволително
- б. задоволително во одредена мерка
- в. незадоволително

2. Во колкава мера вашето училиште е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика (ве молам заокружете)

а. задоволително

б. задоволително во одредена мера

в. незадоволително

3. Дали вашето училиште спроведува образовно едуктивни активности со цел за унапредување на меѓународната соработка? (ве молам заокружете)

Да

Не

Незнам

4. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, наведете некои активности кои се практикувале во вашето училиште во оваа учебна година:

5. Дали вашето училиште спроведува образовно едуктивни активности за применување на економска, политичка, еколошка глобализација? (ве молам заокружете)

Да

Не

Незнам

6. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, наведете кои од следниве активности биле применети: (ве молам заокружете една или повеќе опции)

а. спортски активности

б. работилници

в. дебати

г. и друго

Г. Прашања поврзани со лидерот (директорот) на образовната институција

1. Според ваше мислење што претставува поимот “лидерство”?

2. Според ваше мислење колку моќта и влијанието да лидерот придонесуваат за квалитетно образование? (ве молам заокружете)

а.многу

б.малку

в.незначително

3.Карактерот на лидерот има големо значење во менаџирањето на организацијата.Според ваше мислење кои квалитети се потребни да ги поседува еден современ лидер? (ве молам заокружете)

а.способност за разбирање на сопствената улога

б.работење врз основа на цврсти вредности

в.практикување на самодисциплина

г. немање на стратегии,не преземање на акции

д. демотивиран,немање храброст, немање доволно информации

4. Промените во училиштата се неизбежни.Според ваше мислење колку лидерот (директорот)на вашето училиште има одговорност при нивна имплементација (ве молам заокружете)

а.многу

б.малку

в.незначително

Д. Прашања поврзани со климата во училиштето

1. Според ваше мислење да постои добра клима за работа во училиштето? (ве молам заокружете)

Да

Не

Незнам

2. Дали во вашето училиште се практикува тимска работа и соработка во различни области и различни прашања? (ве молам заокружете)

Да

Не

3. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, наведете некои облици на тимска работа и соработка кои во училиштето се практикуваат во оваа учебна година:

Ѓ. Прашања поврзани со професионалниот развој на вработените во училиштето

1. Дали имате евиденција за секој наставник во однос на негово учество во обуки и усовршување? (ве молам заокружете)

- а. Да, за сите
- б. Да, за некои
- в. Не
- г. Не за сите

2. Дали до сега сте организирале некоја обука за вработените во училиштето?
(ве молам заокружете)

Да Не

3. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, Ве молам наведете кој Вид на обуки: (ве молам заокружете една или повеќе опции)

- а. работа со компјутери
- б. странски јазик
- в. теми на областа глобализација во образованието
- г. друго: _____

Ви благодариме за одвоеното време за пополнување на прашалникот и за соработката!

3. Дали во вашето училиште се применуваат методи за глобално образование?
(ве молам заокружете)

Да Не Незнам

4. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, Ве молам наведете кои видови на методи ги користите во вашето училиште (ве молам заокружете една или повеќе опции)

- а. интересни, привлечни, мотивирачки
- б. општи, обични, традиционални
- в. креативни, интерактивни, динамични
- г. непочитувачки, неветувачки, непартиципативни

5. Дали вашето училиште спроведува практики за применување на целите на глобалното образование? (ве молам заокружете)

Да Не Незнам

6. Доколку претходно одговоривте на претходното прашање, Ве молам наведете кои видови на практики ги спроведувате во вашето училиште (ве молам заокружете една или повеќе опции)

- а. здрава, демократска и безбедна средина и можности за учење и развој на сите ученици
- б. социјална и културна правда за сите
- в. спречување на етнички, верски и јазични предрасуди
- г. развивање на тимови и групи во кои учениците заедно ќе работат

В. Прашања поврзани со предизвиците на образовниот систем во Р. Македонија

1. Во кој степен вашето училиште располага со доволно материјални средства за реализација на својата дејност (Ве молам заокружете)

- а. задоволително
- б. задоволително во одредена мерка
- в. незадоволително

2. Во колкава мера вашето училиште е опремено со технички помагала и други ресурси за современ систем на информатика (ве молам заокружете)

а. задоволително

б. задоволително во одредена мера

в. незадоволително

3. Дали вашето училиште спроведува образовно едуктивни активности со цел за унапредување на меѓународната соработка? (ве молам заокружете)

Да

Не

Незнам

4. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, наведете некои активности кои се практикувале во вашето училиште во оваа учебна година:

5. Дали вашето училиште спроведува образовно едуктивни активности за применување на економска, политичка, еколошка глобализација? (ве молам заокружете)

Да

Не

Незнам

6. Доколку потврдно одговоривте на претходното прашање, наведете кои од следниве активности биле применети: (ве молам заокружете една или повеќе опции)

а. спортски активности

б. работилници

в. дебати

г. и друго

Г. Прашања поврзани со лидерот (директорот) на образовната институција

1. Според ваше мислење што претставува поимот “лидерство”?

2. Според ваше мислење колку моќта и влијанието да лидерот придонесуваат за квалитетно образование? (ве молам заокружете)

а.многу

б.малку

в.незначително

3.Кarakterот на лидерот има големо значење во менаџирањето на организацијата.Според ваше мислење кои квалитети се потребни да ги поседува еден современ лидер? (ве молам заокружете)

а.способност за разбирање на сопствената улога

б.работење врз основа на цврсти вредности

в.практикување на самодисциплина

г. немање на стратегии,не преземање на акции

д. демотивиран,немање храброст, немање доволно информации

4. Промените во училиштата се неизбежни.Според ваше мислење колку лидерот (директорот)на вашето училиште има одговорност при нивна имплементација (ве молам заокружете)

а.многу

б.малку

в.незначително

Ви благодариме за одвоеното време за пополнување на прашалникот и за соработката!