

Вовед

“Среќа не ни носи тоа што го гледаме и допираме,  
ни тоа што другите го прават за нас, туку тоа што  
мислиме дека можеме да го почувствуваме и  
направиме, прво за другите, а потоа и за себеси.”

Хелен Келер

Во литературата прочитав различни дефиниции, пристапи и поимања на водството. Во секоја од нив се чувствува една заедничка нишка што ги чини синергични, а тоа е дека водството овозможува и помага да се постигнат планираните цели. Кога концептот на менторство се поврза во доцните 70-ти години, принципите се чинеа доста ефективни во училиштата со поставување на јасни очекувања (цели), одржувајќи цврста дисциплина и имплементирајќи високи стандарди.

Овој вид на водство имплицитно хиерархиско и директно зависеше од администраторите силно, цврсто истакнувајќи го својот авторитет директно спрема подредените.

Бидејќи училиштата неможат лесно да доживуваат промени користејќи едноставни методи, истражувачите продолжија да истражуваат посфотицирани концепти на водството.

Под влијание на приватниот сектор, тие значително се фокусираа кон трансформативниот или фасилитаторски модел на водство кој ги истакнува соработката и демократскиот начин на работење.

1. Улогата и функцијата на директорот

Водството не е позиција, туку резултат на некој процес. Оттука произлегува, дека со чинот на поставување на некое лице за директор, истото лице станува и водач во таа средина.

Некои директори минале многу години во улога на директор, па никогаш не станале водачи.(3:41)

Водачите не ги поставува ниеден орган, ниту носи одлука и законско право за да биде водач.

Водачот го избира средината, тој е енергичен, има големи умеенја, знаења и вештини од подрачјето на дејноста на организацијата, респектиран од другите заради стручноста, човек од доверба, зрачи со дух и ентузијазам.

Сите овие особини треба да ги поседува водачот, да ги стекнал низ своето работење а потоа меродавниот орган да му даде законско право да ја извршува функцијата директор.

Според Серџовани директорот треба да поседува одредени карактеристики (3: 40 ) за да ја обавува својата функција: стручна, кадролошка, симболичка и културна.

Стручна-афирмираноста, како стручњак доведува до респект од страна на вработените и ја јакне довербата кај истите. Кадролошка (хуманистичка)- успешен во екипирање на кадарот, “вистинските луѓе” на “вистински” места. Води грижа за обучување на кадарот, води грижа за нивниот професионален развој.

Симболичка- при спомнување на името на организацијата, првата асоцијација и помислата е името на директорот и обратно. Ова го постигнува директорот преку ефективната комуникација.

Културна- организации водени од директори со ваква карактеристика, имаат препознатлива организаторска култура како начин на живеење или однесување на секој поединец од таа организација.

За да ја врши успешно својата одговорна работа, директорот на на училиштето трба да извршува повеќе функции: (2:213) Планско програмерска ;

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**