

**АЛТЕРНАТИВНЕ ШКОЛЕ – РАЗВОЈ ЛИДЕРСКИХ ДИСПОЗИЦИЈА**

---

**Апстракт:** Овај рад имао је циљ да на основу анализе релевантне литературе размотри на који начин васпитно-образовни рад може да допринесе развоју лидерских компетенција. Како се у данашње време у свим сегментима живота дешавају веома брзе промене, настоји се указати на важност образовања и васпитања појединаца који ће умети креативно да се суочавају са свакодневним изазовима и воде друштво кроз непредвидљиву будућност. У раду је посвећена пажња појму даровитости. Указано је на сложеност даровитости, која се тешко може спознати само кроз академска постигнућа из одређених наставних предмета. У фокусу теоријског разматрања овог рада јесу алтернативни програми, односно алтернативне школе које су основане са циљем мењања тренутног образовног система због неадекватног приступа образовању и васпитању ученика. Нови трендови у образовању, свакако, стварају нове захтеве и очекивања за лидере и указују на потребу за алтернативним програмима едукације лидера. Прегледом релевантне литературе закључује се да су алтернативни програми они програми који припремају лидере на другачији начин и са различитим фокусом за разлику од типичних школа. У раду су анализирани различити алтернативни програми као што су: Валдорф школе, Кришнамурти школе, Вартон школа, Београдска отворена школа. Стратегијом развоја образовања у Србији до 2020. године („Сл. гласник РС”, бр. 107/2012) предвиђена је сарадња с удружењима, невладиним организацијама или страним агенцијама које имају развијене и верификоване програме, а све са циљем модификација постојећих и стварања нових програма кроз које се развија лидерство, иновативност, иновативност и усмереност ка предузетништву. Међутим, развој појединца зависи од васпитно-образовног система. Уколико се систем бави личношћу сваког појединца, пружајући му, на тај начин, да оствари све потенцијале, друштво у којем живимо може да очекује напредак у будућности. Оно што је неопходно јесу промене у систему васпитања и образовања, ако не наставним планом и програмом, онда кроз ваннаставне активности које ће отворити путеве ученицима ка успешном учењу и пробудити интересовања за ефикасније самообразовање и лидерство. У складу са наведеним, закључак је да свака настава која није класична, а окренута је ученику, отвара веће могућности за боље напредовање појединца и друштва.

**Кључне речи:** даровити, лидер, лидерство, алтернативне школе.

---

**Увод**

Време брзих промена савременог друштва захтева образовање и васпитање појединаца који ће умети креативно да се суочавају са свакодневним изазовима и воде друштво кроз непредвидљиву будућност. Све већа глобализација створила је бројне изазове, укључујући потребу за стварањем ефективних мултимедијалних организација, а откривање и избор адекватних лидера који ће водити те организације је од кључног значаја. Потребно је да ти појединци, потенцијални лидери савременог друштва, разумеју свет око себе, склапају савезе, препознају важност друштвене одговорности, управљају комплексношћу, користе информационе технологије и подстичу на креативност, а самим тим и да уведе промене у друштву са циљем побољшања животних ситуација.

Истраживањима се дошло до података да су памет, отвореност, самопоуздање, иницијативност, комуникативност, одговорност и снажљивост особине које поседује највећи број лидера, али да то није пресудног карактера да би неки појединац постао лидер. У корист чињеници да ове особине нису пресудне говори податак да многи људи поседују ове особине, а ипак нису никада постали лидери, али и то да постоји

---

<sup>1</sup> jjokovic94@gmail.com

шанса да су те особине резултат искуства стеченог у току вршења лидерске улоге (Stevanović, 2015). Људи имају потребу да лидере доживљавају као даровите људе, а лидерство као скуп особина које испуњавају ту њихову потребу.

Креативне лидере одликује стваралачка продуктивност, флексибилност мишљења и понашања, чврст осећај независности личног мишљења, способност подношења неодређених или нејасних ситуација, спремност да се прихватају изазови и свесно преузима ризик, неконвенционалност ставова, начина мишљења или личног стила, висок степен самодисциплине и преданости послу или преокупацији, унутрашњи осећај посебне важности онога што је предмет преокупације, потреба да себе лично процењује као имагинативну, маштовиту и оригиналну особу (Letić, 2015: 77).

Узимајући у обзир чињеницу да лидер треба да поседује интерперсоналне вештине како би омогућио групне интеракције и како би ефикасно водио процес од стварања идеје до евалуације, потреба за истраживањем у овом домену огледа се у томе да се открије на који начин васпитно-образовни рад може да допринесе развоју лидерских компетенција.

### Даровити ученици

Основно начело развијања даровитости је, према неким ауторима, „осигурање ширења и продубљивања базе знања, уз истодобно осигурање еластичне и креативне употребе базе знање, а у атмосфери сигурности, прихваћености и осећаја непрестаног особног напретка” (Adžić, 2011: 180). Наиме, даровитост се тешко може спознати само кроз академска постигнућа из одређених наставних предмета. Она такође укључује посвећеност задатку, упорност, радозналост, иницијативност, независност и лидерство, што се уочава у релацијским односима са другима и трајању пажње током активности. Један од важних задатака наставника у раду са даровитом децом јесте развијање њихове социјалне свести, односно свести о томе да уважавају особине других и живе са другима без обзира на то што постоје когнитивне разлике међу њима (Поповић, Лазовић, Милосављевић, 2016).

Моурсунд (Moursund, 2006) дефинише талентовану и даровиту децу као особе са изузетним талентом, са потенцијалом да постижу висок ниво достигнућа у поређењу са другим особама исте старости, сличног искуства или окружења. Ова деца и млади показују високу способност у домену интелектуалне, креативне или уметничке области, поседују необичне лидерске способности, или су изванредни у одређеним академским областима. Изванредни таленти су присутни код деце и младих из свих културних група, у свим економским слојевима и у свим областима људског деловања.

Уколико се посматра интелигенција као предуслов за даровитост, Гарднер (Gardner, 1985; према: Kasalović, 2016: 133) наводи следећу класификацију интелигенција:

- *вербално-лингвистичка интелигенција*: говорно изражавање, флуентност и сви облици тог изражавања (поезија, проза, граматика, метафора, хумор, читање, писање, апстрактно и симболичко мишљење), што је одлика песника, писаца, драмских и друштвено-политичких радника;
- *логичко-математичка интелигенција*: способности управљања процесом мишљења, препознавања релација међу елементима, способност апстракције почевши од појма броја, способност критичког става; њоме се одликују научни радници, математичари, економисти, компјутерски програмери;

- *визуелно-просторна интелигенција*: ликовно изражавање, цртање, сликање, моделовање, уочавање облика и димензија предмета у простору, одлика ликовних уметника, вајара, архитеката, картографа;
- *физичко-кинестетичка интелигенција*: способност добре контроле сопствених покрета и способност изражавања емоција (плесови, игре, спортске дисциплине); одлика плесача, глумаца, спортиста;
- *музичко-ритмичка интелигенција*: способност за музички слух, осећај за ритам и осећај за мелодију; одлика музичара, композитора, плесача;
- *интерперсонална интелигенција*: способност адекватне процене емоционалног управљања жељама, намерама и могућностима других, способност емпатије и интеракције са другима, а њом се одликују социјални радници, наставници, терапеути, политичари, верски лидери;
- *интраперсонална интелигенција*: способност сопственог начина функционисања и функционисања других, адекватан однос према сопственим емоцијама, интересима и способностима, а њом се одликују филозофи;
- *натуралистичка интелигенција* – способност особе да идентификује и класификује шаблоне у природи, осетљивост на промене у временским обрасцима, на заштиту или здравље (смрт, развод брака, место становања).

Свету су потребне вође, који су визионари, а чије идеје превазилазе век у којем живе. Појединци као Алберт Ајнштајн, Исак Њутн, Томас Едисон, Винстон Черчил, Ганди, па чак и Нелсон Мендела су примери тих лидера и визионара који су оставили траг својим креативним идејама. Иако никада нису идентификовани као даровити појединци за живота, наслеђе њихових радова указују супротно.

Питања која треба истаћи, према Бакару су:

а) Како су ови појединци стекли толико знања о потребама свих грађана света?

б) Да ли их је њихово формално / информално образовање припремило за оно што је потребно како би од света направили боље место (Вакар, 2016)?

Даровити појединци нису хомогена група људи и стога мора постојати уређење образовног система које ће одговорати њиховим индивидуалним потребама. Истовремено, у току учења, даровитим појединцима је потребан приступ широком, уравнотеженом и изазовном наставном плану и програму, као и педагошким приступима којима могу да промене своје животе и припреме се за суочавање са изазовима. Према мишљењу неких аутора, карактеристике даровите деце треба да се препознају и подстичу (Winner, 2000). Када се деца не подстичу довољно у школи, као што се то често дешава даровитој деци, понекад губе мотивацију. Према речима исте ауторке, сва деца би, не само даровити, била успешна када би наставници настојали да сазнају шта их мотивише, а затим то усмерили на учење.

### Лидер и лидерство

Проучавањем литературе, упркос њеној бројности, може се доћи до закључка да не постоји општеприхваћен приступ и једнозначно одређење појмова лидер (вођа) и лидерство (вођство). Дефинисање лидерства је субјективна категорија, а зависи од различитих погледа аутора на комплексан појам и правце истраживања која ће се у вези са њим спровести. Сем наведеног, учестало је и мешање термина лидера и менаџера и њихово синонимно навођење (Џелетовић, Шовљански и Катић, 2015). Котер (Kotter, 1996) наводи да је суштина разликовања ова два појма у разликовању задатака лидера и менаџера. Лидер је креатор мисије и визионар организације, док је задатак менаџера да ту визију оствари у пракси. Менаџери почињу да се схватају као

људи који решавају рутинске проблеме, а лидери као они који откривају проблеме и уочавају могућности које други не виде.

Францешко (2003; према Летић, 2015: 71–73) издваја четири категорије одређења овог појма.

- *Лидерство као скуп особина.* По овом схватању, дефинисати појам лидера значи одредити које особине личности предодређују особу да постане лидер, односно да буде успешан лидер. То такође значи утврдити особине личности по којима се лидери разликују од осталих чланова групе.
- *Лидерство као понашање.* Један од резултата настојања бихејвиоралних теорија да пронађу објективан начин мерења феномена лидерства је и његово дефинисање као облика понашања. Под понашањем у лидерству подразумевају се активности као што су структурисање односа, награђивање или критиковање чланова групе и показивање разумевања за њихове жеље и осећања.
- *Лидерство као интеракција.* Лидерство се посматра као процес интеракције који укључује особу која врши утицај и особу или групу особа на које се утиче са циљем да њихово понашање буде функционално у односу на групу у целини, уз наглашавање различитих аспеката интерперсоналних односа као значајне одреднице лидерства.
- *Лидерство као функција унутар групе.* Према овом становишту, значење овог појма разматра се у односу на појам менаџмента и води се схватањем да су лидери појединци који се налазе испред свих и одређују правац којим се друштво креће.

Стогдил (1948; 1974; према Letić, 2015) је својим радовима представио преглед важних особина лидера које су утицале на то да појединци у различитим групама постану лидери на основу многобројних студија урађених у периоду од 1904. до 1970. године. Интелигенција, брзина, проницљивост, одговорност, иницијатива, упорност, самопоуздање и друштвеност су, на основу његових резултата описаних у првом раду, особине које поседују појединци у улози лидера. Међутим, кључни податак је да појединац не постаје лидер само на основу тога да ли поседује одређене особине, већ да те особине морају да буду релевантне за дату ситуацију и дати положај, као и то да је лидерство резултат непрекидног односа између лидера и других чланова групе. Стогдил је другим радом потврдио позитивну корелацију особина са лидерством, али је и дао листу карактеристика лидера: порив за преузимањем одговорности и посвећеност извршавању задатака; енергичност и упорност у реализацији циљева; храброст за преузимање ризика и оригиналност у решавању проблема; потреба за спровођењем иницијатива у друштвеном окружењу; самопоуздање и изграђеност личног идентитета; спремност да се прихвате последице за одлуке и акције; спремност на решавање међуљудских односа; воља да се поднесу фрустрације и толеришу кашњења; способност да се утиче на понашање људи; капацитет да се променљиве друштвене структуре прилагоде актуелним потребама.

Грандић и Летић (2013: 9–28) наводе аспекте личности релевантних за успех лидера у које убрајају:

- **Способности** – термин који се при томе користи јесте вештина, дефинисана као способност особе да на ефективан начин изврши одређени задатак. Ова класификација укључује: техничке, интерперсоналне и концептуалне способности или вештине.
  - **Техничке вештине** подразумевају знање о методама, процесима и средствима потребним за извршавање одређених задатака, као и познавање процеса лидерства.

- **Интерперсоналне вештине** подразумевају знања о људској природи и интерперсоналним процесима, елоквенцију, познавање структуре и динамике групе, вештине успостављања ефективних и кооперативних односа са другим људима, као што су тактичност, дипломатичност, способност активног слушања и слично.
- **Концептуалне вештине** подразумевају способност решавања сложених проблема, логичан начин мишљења (индуктивно и дедуктивно закључивање), креативност у стварању идеја и решавању проблема, способност анализе догађаја, препознавање могућности и потенцијалних проблема и вештине постављања реалних циљева.
- **Мотивацију** – мотиви покрећу људску активност, усмеравају је у одређеном правцу и одржавају све дотле док се циљ не испуни. Тенденција ка постизању успеха представља вид унутрашње мотивације и резултира самоиницијативом. Међутим, значајно је разликовати тенденцију ка успеху од успешности као способности. Велики број лидера има тенденцију ка успеху, али нису успешни јер нису развили особине и вештине значајне за постизање успеха (Францешко и Мирковић, 2008).
- **Особине (црте личности)** – особине или црте личности дефинишу се као трајне карактеристике које описују понашање личности.
- **Емоционалну зрелост** – установљено је да су емоције изузетно важне за лидерство, да је емоционално интелигентно лидерство важна димензија и да она у великој мери одређује да ли ће лидер бити успешан, а једна од најпознатијих теорија о томе шта је успешан лидер, свакако јесте теорија Данијела Големана која указује на емоционалну интелигенцију као одлучујући фактор (Големан, 1995). Големан тврди да су најефикаснији лидери слични управо по степену емоционалне интелигенције, а са сарадницима је истраживањем утврдио пет фактора, именованих као самосвест (самопоуздање, реално виђење себе, смисао за хумор), саморегулација (поверљивост и интегритет, отвореност ка промени и сналажење у ситуацијама одлучивања), мотивација (јак порив за успехом, оптимизам, чак и у тренуцима када се суочавају са неуспехом, посвећеност организацији), емпатија (експертиза у препознавању и одржавању талената, усредсређеност на клијенте) и социјалне вештине (ефективност и одлучност у спровођењу промене, убедљивост и стручност у састављању и вођењу тимова).

Међутим, процес оспособљавања и јачања лидера није брз процес, нити једноставан. Неопходно је да лидери поседују одговарајуће квалитете и способност како би се суочили не само са променама, већ и са процесом развоја, како би управљали тим променама и успешно одговорили на захтеве XXI века (Fairholm & Fairholm, 2009).

Лидерске компетенције се могу развијати кроз програме формалног и неформалног образовања. У оквиру формалног образовања програм за развој лидерских компетенција у оквиру основних студија слабо су заступљени, чак и у оквиру факултета економске, организационе и менаџмент оријентације су програми усмерени ка стицању знања (неопходних лидеру), док се у исходима не препознају типично лидерске компетенције. У оквиру неформалног образовања, срећемо програме у оквиру стратешког развоја компанија, које се спроводе кроз семинаре, предавања и радионице; затим програме у оквиру пројектних активности бројних владиних и невладиних организација и фондација (домаћих и међународних), као и програме који настају као саставни део континуираног професионалног развоја чији носиоци су институције високог образовања (Alibabić, 2008).

## Развој лидерских способности у алтернативним школама

Трендови у образовању су створили нове захтеве и очекивања за лидере и исказали потребу за алтернативним програмима едукације лидера. 'Алтернативни' програми су програми који припремају лидере на другачији начин и са различитим фокусом за разлику од типичних школа. То укључује хибридне образовно-пословне програме, школа и специјално дизајниране програме и обуке за развој лидерских диспозиција.

### *Развој лидерских способности у Валдорф школама*

Целокупни васпитно-образовни концепт у Валдорф школи усмерен је ка приступу да је дете индивидуа, које има своје емоције и размишљања, па је и задатак наставника усмерен на ослушкивање дејих потреба и поштовање индивидуалних карактеристика ученика.

Шефер (Schaefer, 1996) у свом раду критикује принципе Валдорф школе када је реч о развоју лидерских диспозиција. Он сматра да је цео концепт ове школе склон ограниченој посвећености учењу друштвених и административних вештина које су потребне да би рад институција био ефикасан. Сем критике, нуди предлоге за подстицање лидерства у овом типу школе. Као први корак у развоју нове културе лидерства, наводи подизање свести о имиџу руководства и тражење концепције лидерства које одговара потребама заједнице.

Осим што шире и свесно схватање лидерства одговара вредностима Валдорф образовања, потребно је се њиме свесно пренесе лидерске одговорности, али се ово не примењује често. Разлог томе је преоптерећеност људи и лидерство се онда даје онима који су спремни да раде много више од осталих.

Описивањем потребе за развијање јаче културе вођства, исти аутор сматра да је друштвени изазов стварање заједнице са мрежама институција које имају стабилне темеље лидерства.

Удружење Валдорф школа Северне Америке (AWSNA) наводи да ученици Валдорф школе имају способност да интегришу знање; да буду флексибилни, креативни и спремни на интелектуалне ризике, као и то да су лидери са високим етичким и моралним стандардима који преузимају иницијативу и страствени су да постигну своје циљеве.

У данашње време, претраживањем презентација школа Валдорф типа, установљено је да ученици ове школе имају у понуди широк спектар активности које одговарају њиховим интересовањима за побољшање вештина и искуства интеракцијом са различитим заједницама кроз организовање конференција, састанака или клубова, на тај начин јачајући сопствене лидерске способности. Бројне Валдорф школе, са циљем поспешивања лидерских диспозиција, организују **ученичке иницијативне групе** (група ученика која је заинтересована питањима друштвених и политичких покрета, културним организацијама са могућностима укључивања у стручним праксама, комерцијалним и политичким активностима), затим **модел Уједињених нација** (група ученика заинтересована за актуелна политичка питања, светске догађаје и иностране послове која организује расправе везане за актуелна друштвена, културна и правна дешавања), **ученички савез** (група ученика која се бави планирањем и организовањем разних дешавања у школи).

## *Развој лидерских способности у Кришнамурти школама*

Циду Кришнамурти је био индијски филозоф и писац. Рођен је 11. маја 1895. године у Маданалу у Индији. Писао је књиге и држао бројне говоре широм Индије, Европе и Сједињених Америчких Држава. Говорио је о духовности, људским односима, медитацији и позитивној промени у глобалном друштву. Написао је више књига, а неке од њих су: „Прва и последња слобода”, „Једина револуција” и „Кришнамуртијева бележница”. Основао је осам школа у различитим деловима света. Његове ставове о образовању описао је 1973. године у књизи „Education and the Significance of Life” („Образовање и значај живота”).

Образовање, према Кришнамурти (1973), мора да ослободи ум и дух деце, треба да подстакне доживљавање живота у целини и да се бави свеукупношћу живота, али не са непосредним одговорима на тренутне изазове, дакле представља трансформацију људског ума и стварања нове културе. Задатак образовања треба да покаже пут ка мудрости и истини, а функција образовања је у помоћи ученику да открије своје унутрашње психолошке ресурсе и развије сопствене индивидуалне снаге, као и да схвати своје слабости.

Наставници морају да буду опрезни и пажљиви у стварању правог окружења за развој детета које ће омогућити његов интелигентан приступ људским проблемима. Да би наведено било изводљиво, васпитач мора да разуме себе, затим је потребно да буде стрпљив и да има разумевања. За правог учитеља, настава није техника, него начин живота.

Циљеви Кришнамурти образовања разумевање живота и константно истраживање мистерије живота. Материјална достигнућа могу бити самоизвор, а не циљ живота. Сматра да човек губи лепоту када одрасте и развије се у материјалистичку, похлепну, себичну и опортунистички наклоњену особу. Улога образовања је да спречи људе да буду материјалистички настројени. Образовање не значи само стицање знања, већ и развијање потпуног и одговорног човека. Под потпуним образовањем мисли се на развијање осећаја љубави и саосећања. Образовање није само стицање знања, прикупљање и повезивање чињеница, оно представља схватање значаја живота у целини. Образовање деце је тек онда право када се дете разуме и не постоји наметање жеља о томе шта треба да постане у будућности.

Визија школа типа Кришнамурти и сродних организација је рад на променама у људској психи и свести, уместо реформа на социо-економско-политичком нивоу. Сматрају да правилно окружење може да утиче да се промени поглед на образовање и подстиче хармонију тела, ума и свести. Управо збод наведеног, све Кришнамурти школе имају установе на просторима који подстичу овакав развој, окружене су брдима, рекама, дрворедима, цвећем, а осим тога присутне су и дивље животиње. Кришнамурти едукатори сматрају да је наставник спољни фактор и уклањањем ауторитета наставника, они омогућавају детету да разуме самообразовање и одговорност. Наставник треба да буде само партнер у учењу са дететом. Многа времена се посвећује шетњама, песмама, уметности, играма и концепту тишине.

Пример Кришнамурти школе је Манзил заједница за едукацију. Ова школа организована је са циљем да помогне деци скромног материјалног порекла, која су била принуђена да напусте редовне државне школе. Школа је базирана на волонтеризму и углавном едукатори буду ученици који су завршили ову школу. Циљ овако организоване школе је да се деци пружи прилика да открију (и у будућности остваре) своје потенцијале, а све то кроз стварање прилика да се деца излажу идејама, догађајима и стварима из свакодневног живота. Ученицима ове школе организују се едукативна путовања, вежбају се демократска одлучивања, уче се методе

цивилизованог решавања проблема. Лидерске способности се у овом едукативном центру развијају на тај начин што је ученицима омогућено да самостално организују догађаје; на тај начин се јача њихова независност, одлучност и одговорност.

Став едукатора свих Кришнамурти школа о лидерству заснован је на чињеници да омладина данас преузима водећу улогу у различитим сферама живота, па је потребна посебна област образовања која ће да тренира лица да буду у стању да прихвате одговорност за руководство у друштвеним, политичким, индустријским и културним пољима. Да би се постигао успех у овом послу, вредности које појединац, потенцијалан лидер, мора да поседује су праведност, храброст, дисциплина, толеранција, мудрост, жртвовање, иницијатива, разумевање социјалних питања и стручна ефикасност.

### ***Вартон школа***

Са циљем подржавања развоја лидерства, Вартон школа је Центар за лидерство и управљање променама и доноси нова сазнања у развоју организационог руководства, као и стимулисање практичне примене тог знања. Едукатори Вартон школе баве се развијањем лидерских способности кроз спој курсева, подучавања, искуственог учења широког спектра активности, а оснивачи су модела тимског учења под називом „Wharton’s MBA experience” (Вортон је МБА искуство), који се сада изводи и у другим школама.

Овај модел тимског учења представља „лабораторију за узгој лидерства”, а заснива се на пословном свету у коме запослени раде заједно у тимовима који зависе од способности убеђивања, пре него способности вођства. Тимови у овом моделу се састоје од пет или шест чланова различитих каријера, интереса и међународног порекла. Интеракција у малим групама вршњака подстиче методу покушаја и грешака, преузимање ризика и заједничке идеје, али и фундаментално мењање перспективе и продубљивање знања. Тимови за учење сарађују са циљем развијања јединственог, иновативног решења за комплексан проблем са којим се суочава свет бизниса.

У овој школи се организује курс „Основе тимског рада и лидерства”, који комбинује аналитичко и искуствено учење. Користећи интерактивну педагогију, тимови играју улогу вишег руководства компаније, ученици уче, непосредно, вештине тимског рада и лидерства. Високо интерактивна симулација омогућава студентима да искусе кључне концепте лидерства. Такође, у Вартону се организује „Један-на-један извршни тренинг програм”, који повезује многе аспекте ове школе, а базира се на дељењу искуства ученика са новим полазницима програма. Користећи онлајн платформу, ученици добијају повратне информације, самопроцену и процену од својих вршњака и бивших сарадника. На основу индивидуалне процене, извршни тренер помаже да ученик изгради своје вештине кроз сопствену организацију.

Ваннаставне активности у Вартон школи су такође посвећене развоју лидерских способности. Наведеним активностима пружа се прилика ученицима да се истраживањима и искуством усаврше вештине ефикасног индивидуалног и тимског лидерства у бизнису и шире.

Сем курсева и програма организују се радионице које омогућавају ученицима да открију и развију своје лидерске вештине и компетенције. Са минималним временским оптерећењем радионице су идеалан начин да се у лидерски портфолио ученика упишу способности стечене похађањем радионица, а ту се убрајају основни принципи утицаја и убеђивања, затим иновација и креативност на радном месту, вештина управљања и тимски рад кроз повећање знања и вештина које регулишу динамику понашања мале групе, али и спешивање концентрације и смањивање стреса (в. <https://www.wharton.upenn.edu/>).



## **Београдска отворена школа**

Пример алтернативне школе на нашим просторима која се бави тематиком лидерства је Београдска отворена школа. Ова школа је непрофитна, образовна организација грађанског друштва. Основана је 1993. године са циљем да оснажује људске ресурсе, унапређује рад јавних институција и организација грађанског друштва, развија и заговара јавне практичне политике ради изградње бољег друштва заснованог на слободи, знању и иновацијама. У свом програму наводе да формално образовања не може да задовољи све потребе и жеље појединца, па овај вид школовања нуди допуну садашњем образовном систему. Залажу се за школу која развија критичко мишљење личности која је отворена за нове проблеме, уместо школе у којима се образују стручњаци који се устручавају да мисле и раде изван своје струке.

Неки од циљева образовања у Београдској отвореној школи су стварање самосвесних и друштвено ангажованих и одговорних младих стручњака; модернизација образовног процеса; формирање мреже покретача и носилаца друштвених промена; промоција демократског друштва и европских вредности; подршка модернизацији и структурним реформама јавних институција; квалитетнија и практичнија употреба интернета у сврхе образовања, научног рада, друштвеног и политичког активизма, пословања и креативности; информисање и оснаживање младих за лични развој, друштвени активизам и учествовање у процесу доношења одлука; развој политике информационог друштва која одговара на савремене изазове; подстицање социјалног партнерства и партиципације у области високог и стручног образовања, оспособљавања, запошљавања и целоживотног учења; допринос институционалном развоју неформалног образовања и многи други (в. <http://www.bos.rs/ciljevi.html>).

Један од програма који је заступљен у овој школи је „AmChamps – Young Leaders in Change” (*AmChamp* – млади лидери у промени). Овај једногодишњи образовни програм реализује се са циљем развоја запошљавања, јачања талената и потенцијала младих менаџера. У оквиру програма организују се тренинзи за менторе и студенте програма на тему мотивације, менторства и социјалне интелигенције. Тренинзи се спроводе радом у пару, а приликом реализације учесница се дају структурирана упутства и прилику да провежбају менторску сесију у разним форматима (1 на 1, Грчка академија, ћаскања и други формати). Сви парови добијају задатак који се оцењује на крају програма. Задатак подразумева заједнички видео о менторском процесу кроз који ће пар проћи – развојни пут, изазове и постигнућа и заједнички раст.

Такође, као наставак „AmChamps – Young Leaders in Change” програма основан је „AmChamps Alumni” (*AmChamp* Алумни), клуб који представља активну заједницу младих лидера – ментора, а основан је са задатком да промовише континуирани професионални развој, умрежавање и друштвено одговорно ангажовање међу бившим учесницима.

Сем наведеног програма, ова школа организује и једнонедељну интензивну AmChat летњу школу, која омогућава усавршавање вештина и способности важних за модерно пословно окружење (корпоративну каријеру или покретање сопственог бизниса). У оквиру овог програма, учесници усавршавају рад у тиму и развијање стратегије, затим унапређују своја знања у погледу финансија, рачуноводства, односа са јавношћу и комуникација, маркетинга и продаје, односа са клијентима и презентационих вештина. Циљ летње школе је да учесницима помогне да разумеју сопствене предности и недостатке, као и да им омогући проширење мреже пословних контаката.

## Закључак

Нови концепти лидерства засновани су на ставу да је лидерство узајамно корисна заједница лидера и следбеника, која инспирише и мотивише људе да раде више него иначе. Овај став је заснован на бројним савременим истраживањима лидерства која су показала да ефикасно лидерство није могуће везати само за личне карактеристике, склоности и понашања лидера, већ је потребно обратити пажњу на интеракцију лидера са следбеницима. Лидерство представља кључ промена данашњице, али и сутрашњице. Наведеном иде у прилог чињеница да је *Стратегијом развоја образовања у Србији до 2020. године* („Сл. гласник РС”, бр. 107/2012) предвиђена сарадња с удружењима, невладиним организацијама или страним агенцијама које имају развијене и верификоване програме (за омладинско предузетништво, развој лидерства), а све са циљем модификација постојећих и креирање нових програма, уводећи садржаје кроз које се развија: лидерство, инвентивност, иновативност и усмереност ка предузетништву.

Развој појединца зависи од васпитно-образовног система. Уколико се систем бави личношћу сваког појединца, пружајући му, на тај начин, да оствари све потенцијале, друштво у којем живимо може да очекује напредак у будућности. Међутим, неретко се дешава да традиционално школство, наставници и васпитачи немају слуха, воље или пак развијених компетенција да кроз различите наставне методе побољшају развој појединца у домену лидерства. Неопходно је увести промене у домену васпитања и образовања, ако не наставним планом и програмом, онда кроз ваннаставне активности које ће ученицима отворити путеве ка успешном учењу, буђењу интересовања и продубљивању мотива за што ефикасније самообразовање и лидерство. Свака настава која није класична, а окренута је ученику, отвара веће могућности за боље напредовање појединца и друштва.

Алтернативне школе основане су са циљем мењања тренутног образовног система због неадекватног приступа образовању и васпитању ученика. Развој лидерских диспозиција у алтернативним школама изузетно је заступљено и базира се на активирању ученика да учествују у јавном животу кроз учешће у дебатама, клубовима, курсевима и радионицама. Многе школе пружају ученицима прилику да се опробају у улози лидера на тај начин што им је препуштена организација састанака, фестивала и манифестација. Све наведено иде у корист систему алтернативних школа јер једино ако ученик сам преузме главну улогу у организацији може усвојити или развити кључне карактеристике неопходне да буде лидер.

## Литература:

- Ацић, Д. (2011). Даровитост и рад с даровитим ученицима, Како теорију пренијети у праксу? *Живот и школа*, 25 (1), 171–184.
- Алибабић, Ш. (2008). Развијање лидерских компетенција. *Андрагошке студије*, 2, 250–265.
- Bakar, A.Y. A. (2016). "Digital Classroom": An Innovative Teaching and Learning Technique for Gifted Learners Using ICT. *Creative Education*, 7, 55–61.
- Целатовић, М., Шовљански, С., Катих, И. (2015). *Моћ образовања у развоју лидерских компетенција*. Преузето 2. фебруара 2017. са <https://goo.gl/CkwDtA>.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence; Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books .
- Грандић, Р., Летић, М. (2013). Особине и својства успешних лидера. У: *Образовни систем и вредности из угла плурализма и аутономије личности* (стр. 9–28). Нови Сад: Савез педагошких друштава Војводине.

- Fairholm, M. R., Fairholm, G.W. (2009). *Understanding Leadership Perspectives – Theoretical and Practical Approach*. Springer: USA.
- Францешко М., Б. Мирковић (2008). *Организационо понашање: моћ познавања организационог понашања*. Нови Сад: Монографија, УСЕЕ и Прометеј.
- Касаловић, М. (2016). *Опште карактеристике даровитих ученика у образовном процесу*. Преузето 22. децембра 2016, са <https://goo.gl/9naSna>.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Krishnamurti, J. (1973). *Education and the Significance of Life*. Retrived January 25th, 2017 from the: <http://www.holybooks.com/wp-content/uploads/J-Krishnamurti-Education-and-the-Significance-of-life.pdf>.
- Lasley, T. J., Partin, E. L., O'Leary, J. D., Kowalski, T. J. (2012). Are Alternative School Leader Preparation Programs Really Needed to Prepare Next-Generation School Leaders? Retrived February, 17, 2017 from the [http://ecommons.udayton.edu/eda\\_fac\\_pub/59](http://ecommons.udayton.edu/eda_fac_pub/59).
- Летић, М. (2015). *Значај моралних и лидерских својстава за остварење даровитости*. (Докторска дисертација). Нови Сад: Филозофски факултет.
- Moursund, D. (2006). *Computers in Education for Talented and Gifted Students*. Retrived January 25th, 2017 from the <https://goo.gl/zfWk5I>.
- Поповић, Д., Лазовић, М., Милосављевић, Ж. (2016). Подршка развијању даровитости у школској пракси. *Иновације у настави*, XXIX (3), 73–83.
- Schaefer, C. (1996). *Developing a Culture of Leadership, Learning and Service in Waldorf Schools*. Retrived February, 17, 2017 from the [http://www.waldorflibrary.org/images/stories/Journal\\_Articles/RB3102.pdf](http://www.waldorflibrary.org/images/stories/Journal_Articles/RB3102.pdf).
- Стевановић, А. (2015). Теоретски аспекти лидерства и креативности. *Школа бизниса*, 1, 111–128.
- *Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године*, „Службени гласник РС”, бр. 107/2012. Преузето 25. јануара 2017, са <http://www.mpn.gov.rs/strategije-2020/>.
- Winner, E. (2000a). The Origins and Ends of Giftedness. *American Psychologist*, 55 (1), 159–169. <http://www.manzil.in>, 17. фебруар 2017.
- <https://www.waldorfeducation.org/awsna>, 17. фебруар 2017.
- <https://www.wharton.upenn.edu/>, 17. фебруар 2017.
- <http://www.bos.rs/ciljevi.html>, 17. фебруар 2017.

**Jovana Jokovic, master defectologist**  
University of Belgrade  
Faculty for Special Education and Rehabilitation

## ALTERNATIVE SCHOOLS-DEVELOPMENT OF LEADERSHIP DISPOSITIONS

**Summary:** This paper aimed to examine, on the basis of the analysis of the relevant literature, the way in which educational work can contribute to the development of leadership competences. Nowadays, rapid changes take place in all segments of life, so it is important to emphasize the importance of educating individuals who will be able creatively to deal with everyday challenges and lead society through an unpredictable future. The paper deals with the notion of giftedness. The complexity of giftedness is evident, which can hardly be recognized only through academic achievements from certain subjects. The focus of theoretical considerations of the paper are alternative programs, respectively, alternative schools established with the aim of changing the current education system because of inadequate access to education and the education of pupils. New trends in education, certainly, create new demands and expectations for leaders and point to the need for alternative education programs for leaders. A review of the relevant literature points out that alternative programs are those programs that prepare leaders in a different way and with different focus, unlike typical schools. This paper analyzes various alternative programs such as: Waldorf schools, Krishnamurti school, Wharton school, Belgrade open school. Education Development Strategy in Serbia by 2020 ("Sl. glasnik RS", br. 107/2012) provides cooperation with associations, non-governmental organizations or foreign agencies that have developed and verified programs, with the aim of modification of existing and creating new programs through which leadership, inventiveness, innovation and orientation towards entrepreneurship are being developed. However, the development of individual depends on the educational system. If the system deals with the personality of each individual, providing them, to realize all their

potentials, the society we live in can expect progress in the future. What is needed is a change in the education system, if not a curriculum, then through extracurricular activities that will open the way for students for successful learning and awaken interest in more effective self-education and leadership. Accordingly, it is concluded that any teaching that is not classical and turns to the student opens up greater opportunities for better progression of the individual and society.

**Key words:** gifted pupils, leader, leadership, alternative schools.

