

Sladana Lolić

OBRAZOVANJE I MENADŽMENT

Sažetak

Svijet je u stanju promjena, a obrazovanje je njihov ključni činilac. Menadžment ima presudnu važnost i uticaj na obrazovanje. Obrazovanje mora da prođe kroz promjene kako bi sistem obrazovanja bio efikasniji, Nova znanja otkrivaju nove horizonte i traže promjene. Promjene zahtijevaju veće aktivnosti menadžera u okviru procesa obrazovanja, odnosno u svim sferama života u društvu znanja.

Ključne riječi: obrazovanje, menadžment, promjene..

“Menadžment je, iznad svega, praksa gde se sreću umjetnost, nauka i vještina.”

Brajan Trejsi

1. UVOD

Cijeli svijet je u stanju promjena, promjene se dešavaju u svim segmentima života, a obrazovanje je ključni faktor. Moderno doba, novi horizonti otkrivaju nova znanja i traže nova angažovanja u implementaciji promjena. Novi trendovi i novonastale okolnosti imaju direktan uticaj i na obrazovanje. Da bi savremeni sistemi i organizacije mogli da se uspješno nose sa novim izazovima moraju se favorizovati znanje, sposobnosti i kreativnost, što dovodi do intelektualizacije ukupnog rada. Posljednjih godina razvija se potpuno nova filozofija menadžmenta znanja koju označava povratak čovjeku kao kompleksnom i jedinstvenom, emocionalnom i iracionalnom, a ne isključivo racionalnom biću. Filozofija ovlašćivanja i njena uspješna primjena zahtijeva od menadžera poštovanje bitnih karakteristika: povjerenja, decentralizaciju i distribuciju informacija i znanja, obrazovanje i obučavanje vještina, jasne uloge i odgovornosti, slobodu djelovanja, povratne informacije, motivisanje, potkrepljenje i resurse potrebne za djelovanje. Okvir djelovanja čine znanje, prioriteti i ciljevi koje moraju znati svi zaposleni.

2. ULOGA MENADŽMENTA U OBRAZOVANJU

Savremeno poslovanje obrazovnih institucija, da bi izašlo u susret zahtjevima modernog doba koristi koncept aktivnog upravljanja – menadžment koncept. Menadžment u obrazovanju i dostizanju ciljeva obrazovne institucije se ogleda u napuštanju principa klasičnog poslovanja. Svrsishodnost menadžmenta u obrazovanju i dostizanju ciljeva obrazovne institucije ogleda se u napuštanju principa klasičnog statično-funkcionalnog principa poslovanja i usmerenost ka promenljivoj i fleksibilnoj organizaciji rada, koja menja svoj oblik sa promenom zahteva koji se realizuju. Šta je potrebno za uspeh menadžmenta u obrazovnom sistemu jedne zemlje? Postoji mnogo različitih odgovora na ovo pitanje, ali, po mišljenju autora, najpotpuniji je sledeći, u kome se ističe da su za uspeh menadžmenta u obrazovanju neophodni (Karavidić S., 2006):

- ✓ precizno utvrđeni ciljevi i određivanje prioriteta u odlučivanju;
- ✓ relevantnost menadžmenta;
- ✓ značaj direktora škole (ustanove) kao vrhovnog menadžera;
- ✓ adekvatna podela uloga i odgovornosti;
- ✓ izražena sposobnost rešavanja problema od strane menadžera;
- ✓ proaktivno delovanje menadžera;
- ✓ planiranje i komunikacija;
- ✓ posvećenost poslu;
- ✓ kontrola realizacije preduzetih mera,
- ✓ fleksibilnost.

Potreba za cjeloživotnim učenjem je posebno važna. Sposobnost organizacije, ali i društvene zajednice, u 21. vijeku je da prikupi što veću količinu eksplicitnog znanja.

Efikasno učenje i efikasno prenošenje znanja donose dobrobit za sve one koji su uključeni u taj proces, jer mogu da dovedu do konkretne prednosti za samu organizaciju. U novonastalim uslovima i obrazovanje menja ulogu. Ekonomija znanja je zasnovana na znanju (Ristić Ž., 2001), a novi zadaci koji se postavljaju pred obrazovne ustanove odnose se na zahtev zajednice da se mladi adekvatno pripreme za svet učestalih promena i da budu osposobljeni da u takvom svetu pronađu svoje mesto. Pored toga, na sektor obrazovanja sve veći uticaj imaju ekonomsko promišljanje i racionalnost, jer redukovanjem budžeta u većini država zahteva se veća odgovornost za optimalno korišćenje svih resursa.

Menadžment u obrazovnim ustanovama obavlja poslove poslovnog i stručnog upravljača institucijom. Iz opisa delokruga poslova koje obavljaju i uslova koje moraju da ispunjavaju, osobe koje obavljaju dužnost direktora (kao menadžera) treba da poseduju znanja i veštine

stečene formalnim obrazovanjem, iz programa koji se ostvaruju u ustanovama. Pored toga, oni moraju da poznaju i karakteristike kvalitetnog upravljanja, rukovođenja, organizovanja, saradnje, kreativnosti, komunikativnosti i dr. (Čuljak Č., 2013).

Novo shvatanje uloge menadžera u obrazovnim institucijama ima za cilj da omogući kvalitetniji tok znanja, razvijanje obrazovnog sistema jedne države, aktivnu podršku programu znanja, nadgledavanje razvoja infrastrukture znanja i omogućavanje stvaranja veza, koordinacije i komunikacije. Stavovi prema sticanju i razmeni znanja i učenju značajan su činilac u procesu razvoja menadžmenta u obrazovanju, kao i veštine komunikacije i saradnje. U skladu sa tim „ako škole žele da učestvuju u sopstvenim promenama, one treba da definišu oblike upravljanja školstvom i školom, koje će doprineti transformaciji škole“ (Subotić M., Mandić J., Duđak Lj., 2012).

Menadžeri moraju predstavljati sponu između ljudi te obavljati svoje funkcije u sklopu odjela upravljanja ljudskim potencijalima kako bi se ostvarila cjelovitost sistema i postiglo zadovoljstvo ljudi i ciljevi. Djelovanje menadžmenta treba shvatiti kao proces u kojem svaka pojedina aktivnost i funkcija imaju svoju važnu ulogu u izgradnji uspješnog i zdravog okruženja čiju osnovu čini zadovoljan i efikasan zaposlenik.

3. PROMJENE U OBRAZOVANJU

Implementacijom menadžmenta u obrazovni sistem uvodi se najbolja međunarodna praksa za upravljanje obrazovnim institucijama i njenim procesima, Poboljšavaju se uslovi rada, postiže se rast kompetencija za upravljanje ustanovom, rješavaju se svakodnevni problemi, jača se imidž ustanove i motivacija zaposlenih, postiže se zadovoljstvo učenika, studenata i roditelja, što sve zajedno ima značajne implikacije i na društveno-ekonomski razvoj društva u cjelini. Angažovanjem stručnih menadžera obrazovna ustanova podiže nivo organizovanosti i poboljšava performanse institucije, što implicira zadovoljstvo svih zainteresovanih strana i korisnika usluge procesa obrazovanja.

Preporuke su da novim obrazovnim i inovativnim rješenjima se obrazuju menadžeri iz oblasti obrazovanja i omogući uspostavljanje fleksibilnog koncepta, koji će moći da odgovori globalnim promjenama i zahtjevima vremena, koji se pred obrazovni sistem postavljaju.

Menadžment nikada nije sasvim dovršen proces. Obzirom da nije dovršen proces poseban izazov je za menadžere da saznaju nešto više, da napreduju i usavršavaju se u okviru visoko postavljenih ciljeva. Osnovni principi u poslovanju, kao što su: fleksibilnost, pristupačnost u odnosima sa ljudima, ulaganje energije, potreba za razumijevanjem i uspostavljanjem

komunikacijskih veza, razvijanje timskog rada, stvaranje dobre i pozitivne atmosfere, nastup u javnosti... bi trebali posebno da se ističu.

Menadžer u obrazovanju mora raspolagati i odgovornošću i vještinama, kao što su: stil rukovođenja, motivisanje saradnika, način donošenja odluka, upravljanje promjenama, neposredno komuniciranje sa saradnicima. Bosna i Hercegovina je zemlja u tranziciji, i samim tim bi zainteresovanost obrazovnih vlasti i cjelokupne društvene zajednice trebalo da teže za obrazovanjem i usavršavanjem menadžera u obrazovanju.

Ključno mjesto mora zauzeti stav da savremeni menadžer u obrazovanju treba da ima potrebne kompetencije i izvrsno znanje jezika izvođenja programa (Staničić S., 2006).

Pored ovih kompetencija menadžer treba da ima izuzetne komunikacijske sposobnosti, vještine, znanje stranog jezika za sprovođenje mobilnosti na međunarodnom nivou, gdje treba da razmjeni iskustava i usvoji nova saznanja, poznaje komunikacijsko-informacione tehnologije u funkciji brzih promjena i prilagođavanja novim zahtijevima u sferi vaspitanja i obrazovanja, Navodeći samo neke od kompetencija mislilaca i njihovih shvatanja i teorije o znanju, pokušali smo da naglasimo značaj koji znanje ima za današnji menadžment obrazovanja

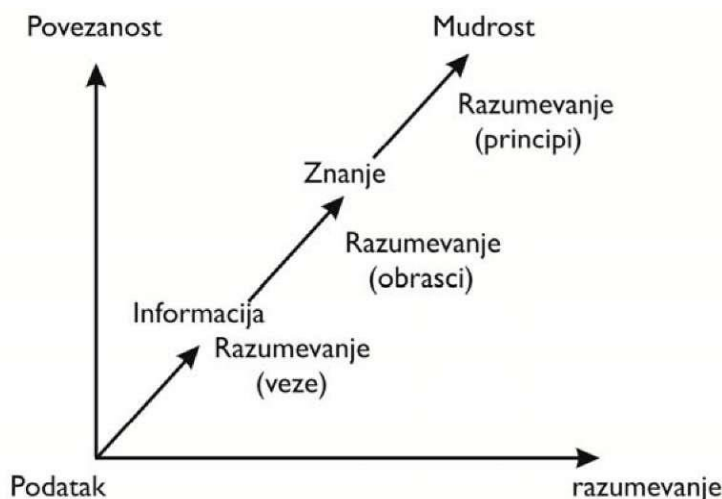
Prema Russellu Ackoffu ljudski um se može klasifikovati u pet kategorija:

1. **Podatak.** Podatak je neorganizovana i neobrađena činjenica koja je statična, ne pruža sudove i ne predstavlja osnov za akciju. Podatak postoji sam za sebe i iza njegovog postojanja ne krije se poseban smisao. Podatak opisuje samo dio onoga što se dešava, a ne pruža sud i interpretaciju događaja, kao ni objašnjenje osnove događanja. Podatak nam ništa ne govori o svojoj važnosti ili irelevantnosti. Može postojati u različitim formama, upotrebljivim ili ne.
2. **Informacija.** Informacija znači davanje značenja podacima. Za razliku od podataka, informacija ima svoje značenje, svrhu, relevantnost. Ovo značenje može biti od koristi i imati vrijednost za primaoca informacije, ali to i ne mora biti slučaj.
3. **Znanje.** Znanje je svrsishodno sakupljanje informacija u pravcu ispunjenja težnje da se postigne njegova korisnost i upotrebna vrijednost. Znanje je deterministički proces. Prostim memorisanjem informacija, dobija se nagomilano i bez reda sistematizovano znanje. Znanje koje zahtijeva prave saznanje, kognitivne i analitičke sposobnosti, moći pamćenja i rasuđivanja, postiže se u narednoj fazi - razumijevanje.

4. **Razumijevanje.** Razumijevanje je kognitivan i analitički proces. Razumijevanje omogućava povezivanje i sintezu znanja sa već ranije usvojenim znanjem. Razlika između razumijevanja i znanja jednaka je razlici između učenja i memorisanja. Razumijevanje ne postoji samo za sebe, kao poseban nivo, već povezuje različite nivoe i omogućava prelaz iz jednog u drugi. Značaj razumijevanja je što ljudi koji razumiju mogu, na osnovu povezivanja novog i ranije usvojenog znanja, preduzeti odgovarajuću akciju i djelovati na adekvatan način.
5. **Mudrost.** Mudrost se nalazi iznad svih navedenih nivoa i razlikuje se od njih po tome što sadrži odnos prema savjesti, moralu, etičkim kodeksima i sl. Mudrost je proces koji nam omogućava da razlikujemo dobro od lošeg, ispravnog i pogrešnog. Mudrost je samo ljudsko stanje svijesti i zahtijeva dušu, nešto što mašine i kompjuteri nikada neće moći da posjeduju (Russell Ackoffs, 1989).

Ono što je zanimljivo jeste da se hijerarhija podatka znanja, informacija, razumijevanja i mudrosti primijenjuju u savremenim uslovima i zahtjevima koje nameće ekonomija znanja i obrazovanja.

Slika 1. Hijerarhija znanja po Russellu Ackoffu



Korišćenjem znanja lakše se dolazi do rješenja u novonastalim situacijama i blagovremenog donošenja odgovarajućih odluka u menadžmentu. Kompleksnosti znanja doprinosi i činjenica da veliki uticaj na organizaciono znanje imaju ljudske vrijednosti i stavovi. Organizacije su,

na kraju krajeva, i sačinjene od ljudi čija vjerovanja i stavovi imaju uticaj na njihove misli i djelovanja. Vrijednosti i stavovi su sastavni dio znanja i u velikoj mjeri određuju ono što vlasnik znanja vidi, apsorbuje i zaključuje iz svojih opservacija.

4. ZAKLJUČAK

Obrazovni sistem iako je pod stalnim pritiskom i izazovom u odvija se izuzetno brzo što dovodi do dinamičnih promjena u procesu nastave i učenja.

Kompleksnosti obrazovanja doprinosi i činjenica da veliki uticaj na menadžment obrazovanja imaju ljudske vrijednosti i stavovi. Organizacije su, na kraju krajeva i sačinjene od ljudi čija vjerovanja i stavovi imaju uticaj na njihove misli i djelovanja. Vrijednosti i stavovi su sastavni dio obrazovanja i u velikoj mjeri određuju ono što menadžer znanja vidi, apsorbuje i zaključuje iz svojih opservacija.

U savremenom poslovanju potrebno je da organizacija odredi uspješan pristup menadžmentu obrazovanja unutar okvira intelektualnog kapitala.

Razumijevanjem različitih vrijednosti i transformacija znanja, organizacija ide ka razumijevanju zahtjeva pojedinih grupa unutar organizacije. To omogućava organizaciji da dizajnira program menadžmenta obrazovanja koji najbolje odgovara njenim zaposlenima u težnji da razviju efikasan sistem upravljanja svojim znanjem. Organizaciji je potrebno da prepozna različite potrebe i načine kreiranja obrazovanja u cilju uspješnog menadžmenta svog intelektualnog kapitala.

LITERATURA

1. Ackoff, R. L. (1989), „From data to wisdom“, Journal of Applied Systems Analysis, 15, str. 3-9.
2. Bošković, D., Lalić, D., Milić, B. (2020). Upotreba tehnologije u edukaciji. U: Katić, V. (Ur.). XXVI Skup Trendovi razvoja: “Inovacije u modernom obrazovanju”(28-31). Kopaonik 16-19.02.2020.
3. Čuljak, Č. (2013). Osposobljavanje i usavršavanje školskog menadžmenta, Mostar, Fakultet društvenih znanosti
4. Grupa autora (2002). Kvalitetno obrazovanje za sve – put ka visokom društvu, Beograd, Ministarstvo prosvete i sporta
5. Karavidić S. (2006). Menadžment u obrazovanju, Beograd, Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet u Beogradu
6. Karavidić S., Čukanović Karavidić M. (2016). Menadžment, Beograd, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo
7. Milošević, I., Obradović, J., Dmitrović, M. (2020). Moderne tehnologije u službi savremenog obrazovanja. Upotreba tehnologije u edukaciji. U: Katić, V. (Ur.). XXVI Skup

Trendovi razvoja: "Inovacije u modernom obrazovanju"(92-94). Kopaonik 16-19.02.2020

8. Ristić Ž. (2001). Menadžment znanja, Beograd, Ekonomija nauke i obrazovanja

9. Ristić, M. i Mandić, D. (2017). Obrazovanje na daljinu. Beograd: Učiteljski fakultet u Beogradu.

10. Staničić, S. (2006). Menadžment u obrazovanju, sopstveno izdanje, Rijeka

11. Subotić M., Mandić J., Duđak Lj. (2012). Liderstvo u obrazovnim institucijama, HORMA, Sombor, 17 (1)

EDUCATION AND MANAGEMENT

Abstract

The world is in a state of change, and education is their key factor. Management has a crucial importance and influence on education. Education must go through changes in order for the education system to be more efficient. New knowledge reveals new horizons and requires changes. Changes require greater activities of managers within the education process, that is, in all spheres of life in the knowledge society.

Keywords: education, management, changes.