

МР ЈЕЛЕНА ПРЕМОВИЋ

Економски факултет, Суботица

ТАМАРА ПРЕМОВИЋ

Средња школа, Врбас

ПРЕГЛЕДНИ ЧЛАНАК

REVIEW

UDK: 37.014:[371.13(497.11)]

BIBLID: 0353-7129,14(2009)2,p.161-178

УПРАВЉАЊЕ ЗНАЊЕМ И СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ У СРБИЈИ

Резиме: Научно-технолошки развој и техничка достигнућа са почетка прошлог века, условили су промене у друштвено-економским процесима које су праћене сталним захтевима за повећањем конкурентности, продуктивности и квалитета рада. Ове глобалне промене у погледу захтева окружења, утицале су на значајну трансформацију организационог понашања и деловања, пре свега, кроз неопходност стицања и имплементације нових знања. Насупрот претходним временима у којима се успех предузећа и националних економија мерио количином произведених и продатих производа, савремено светско друштво се окреће сектору услуга у којем доминантно место заузима област интелектуалног капитала којим располаже један организациони систем. Пословно друштво се налази данас у фази менаџерске револуције која апострофира значај интелектуалног капитала и његове примене у циљу остваривања компаративних предности организација. Савремене организације све више улажу у знање и образовање запослених, а степен инвестирања у овој области постаје један од пресудних показатеља разумевања основних тенденција пословања. Пратећи трендове на свеукупном тржишту рада и капитала, Влада Републике Србије је донела *Страјтежију развоја стручног образовања* која представља једну од претпоставки европских интеграција и укупног одрживог развоја Србије.

Кључне речи: промене, знање, управљање знањем, перманентно учење, стручно образовање.

1. Увод

Научно-технолошки развој и техничка достигнућа са почетка прошлог века, условили су промене у друштвено-економским процесима које су праћене сталним захтевима за повећањем конкурентности, продуктивности и квалитета рада. Новонастале промене у погледу захтева окружења, утицале су на значајну трансформацију организационог понашања и деловања, пре свега, кроз неопходност стицања

и имплементације нових знања у свим функционалним организационим подручјима. Савремено пословно друштво налази се у фази дубоке трансформације – стварају се нове организационе форме, формира се велики број малих и средњих предузећа; једна предузећа губе у тржишној утакмици од своје конкуренције и нестају са тржишта, док друга настају, успешно се прилагођавају захтевима тржишта, развијају се. Ове глобалне промене су утицале да „традиционални фактори производње – земља, радна снага и капитал више немају примат у остваривању конкурентске предности. Ради тога, организације све више напора улажу у креирање и размену релевантног и валидног знања“ (Ђорђевић Бојановић и сар., 2006).

Насупрот претходним временима у којима се успех предузећа и националних економија, генерално посматрано, мерио количином произведених и продатих производа, данас се светско друштво окреће сектору услуга у којем доминантно место заузима област интелектуалног капитала којим располаже један организациони систем (предузеће, установа, држава). „Ми убрзано улазимо у економију која се заснива на знању. Уместо да се боре за нове канале трговине и сировина, компаније ће у будућности бранити своје право да производе и поседују интелектуални капитал. Многи ће то видети као виртуелну економију која није опипљива и коју није лако схватити“ (Tisen и сар., 2006).

Након производне и технолошке револуције, целокупно светско друштво се данас налази у фази тзв. менаџерске револуције која представља, како истиче Drucker, трећу промену у динамици примене знања, када је наука примењена директно на науку – знање је примењено на знање. Менаџерска револуција апострофира значај интелектуалног капитала и неопходност његове примене као предуслова за стварање вредности и успешно организационо управљање. „Савремени услови пословања одвијају се у друштву које се заснива на знању, а оно се третира последњом, највишом фазом у његовом развоју. При чему је важно истаћи: (а) да знање представља основу за пословање савременог предузећа и постаје ефикасно и ефективно кроз менаџмент, те да је (б) људски фактор својим двоструким учешћем у менаџмент процесу...једино способан да генерише, користи и валоризује знање“ (Крстић и сар., 2008).

Систематско и континуирано спровођење процеса учења и образовања постају један од најважнијих облика развоја људских ресурса у савременом друштвено-економском амбијенту. Трајне потребе за високо квалификованим, самосталним и обученим радницима, али и све неопходније преквалификације и доквалификације, шире поље деловања и примене знања и образовања. Бројна предузећа и установе све више улажу у знање и образовање својих запослених нудећи им бројне програме за стицање и унапређење различитих знања и вештина. Увиђајући значај знања и перманентног учења за успешно пословање, водеће светске компаније су почеле да оснивају и сопствене школе и чак универзитете као посебне центре за учење, обуку и развој својих постојећих, али и потенцијалних радника (пример Моторола). То је условило и спознају да знање, посматрано кроз призму ширења укупних спознаја, могућности, вештина и способности,

није више обавеза и „привилегија“ само менаџмента, већ постаје обавеза и нужност свих запослених у једном пословном систему.

2. УПРАВЉАЊЕ ЗНАЊЕМ

2.1. Учење у функцији управљања знањем

Управљање знањем претпоставља претходно јасно дефинисање циљева и задатака које запослени треба да остваре, уз развијање координације програма учења у коју су укључене активности пре, током и након спроведеног програма. Координација усмерава запослене ка конкретном задатку и његовој што успешнијој реализацији, повећавајући пажњу и концентрацију током самог учења.

Приликом покушаја дефинисања појма организационог учења, треба имати у виду да је „учење резултат односно, креација нашег ума у којем се одвијају бројни, невидљиви процеси што отежава методолошко истраживање овога проблема“ (Зимањи и сар., 2005). Такође, не треба занемарити ни чињеницу да се у свакодневном животу, али неретко и у теоријским моделима, употребљавају различити термини, као што су знање, учење, образовање, тренинг (обука), развој и слични, као синоними, иако они имају различита стручна значења.

„Образовање (едукација) означава ширење укупних спознаја, знања, вештина и способности особе које је оспособљавају за самостално одлучивање и деловање у различитим ситуацијама. Оно оспособљава за различите послове и ствара подлогу за даљњи развој“ (Бахтијаревић-Шибер, 1999).

Тренинг (или обука) можемо дефинисати као „планирану активност стицања вештина и знања које захтева успешно обављање неког одређеног посла или активности“...; док је развој „везан уз стицање нових знања, вештина и способности које омогућавају појединцу преузимање сложенијих, нових послова и позиција и припремају га за будућност и захтеве који тек долазе. Он шири и повећава укупне индивидуалне потенцијале и припрема за будуће изазове и послове“ (Бахтијаревић-Шибер, 1999).

Појам учења у теорију организације су 1958. године први увели James March и Herbert Simon. Од тог времена до данас, тематици и проблематици организационог учења поклања се све више пажње. Дефинисање појма учења могуће је извршити на различите начине;

По Mullins-у, учење је „најсадржајније, најпримамљивије, најзаслужније и најпријатније искуство које појединац или група може доживети. Способност да се све више научи о учењу, да неко постане 'мајстор' учења, главни је изазов овога века“ (Зимањи и сар., 2005).

На директну повезаност и условљеност знања и организационог учења указују и професори Ђуричин и Јаношевић: „Учење се може дефинисати као процес унапређења деловања захваљујући бољем знању и разумевању релевант-

них појава. По њима, захваљујући учењу стичу се нова знања, односно, резултат процеса учења је знање...Учењем се утврђује или подиже ниво знања, који за резултат има повећање економских учинака, али и синергију у раду и животу људи. Зато усмерење на развој људских ресурса захтева улагање и обуку за живот и рад у друштву које је базирано на знању” (Ђуричин и сар., 2009).

Учење доводи до мењања особе која учи, тако да она мења своје мишљење, свој приступ проблемима и своје мишљење о могућим решењима. Учењем појединац развија нове приступе и стратегије, долази до нових идеја и развија креативни процес (Јовановић и сар., 2006).

Професори Штангл Шушњар и Зимањи дефинишу учење на следећи начин: „Учење је стална промена у понашању (или тенденцији понашања) као резултат човекове интеракције са окружењем...Учење утиче на индивидуално понашање и способности кроз три елемента МАРС модела. Као прво, људи стичу вештине и знања путем „учења” шанси које им омогућавају компетенције за много ефикасније извршавање радних задатака. Друго, учењем људи постају више свесни својих обавеза и релативне важности активности везаних за посао. Треће, учење мотивише запослене. Запослени су више мотивисани на одређени учинак пошто уче како ће њихов напор резултирати у жељеном учинку“ (Штангл Шушњар и сар., 2005).

„Један од могућих начина појмовне анализе знања је методолошки приступ разматрања односа знања и организације, који се сагледава с два основна аспекта:

1. епистемолошког (позиција теорије сазнања) и
2. онтолошког (позиција бића, тј. постојања, чувања, изградње и кретања знања у разним структурним јединицама организације).

С аспекта епистемологије знања постоје два правца: рационализам, према којем је разум као мисаони процес извор знања, а остварује се дедуктивно (од општег према појединачном: концепције, закони и теорије које важе за појединачне случајеве), и емпиризам, према којем је чулни пријем извор знања, а исти се остварује индуктивно (од појединачног према општем, од чињеница према хипотезама). С аспекта онтологије знања као процесни нивои креирања знања појављују се индивидуално, групно, одјељењско, организовано и међуорганизовано знање“ (Драшковић и сар., 2008).

2.2. Претпоставке успешног учења

Људско понашање је у основи детерминисано и усмерено ка постизању одређених циљева, о чему морају да воде рачуна менаџери приликом руковођења. У конкурентској борби на домаћем, али и на глобалном међународном тржишту, крајњу резерву чине људи, а критична карика у управљању је заправо менаџер који уме да води људе. Да би запослене усмерили ка постизању дефинисаних циљева предузећа, менаџери морају да усклађују организационе циљеве са

циљевима запослених. На успешност спровођења процеса учења у предузећима утичу бројни фактори квантитативног и квалитативног карактера. Мотивацију за учење и усавршавање и примену основних начела учења можемо одредити као два фактора која доминантно условљавају реализацију ових организационих процеса (Премовић, 2010).

Важна претпоставка да би се нешто научило јесте постојање жеље да се научи, тј. мотивације за учењем. Шта је заправо мотивација?

На ово питање могуће је одговорити на различите начине. У теорији која третира ово подручје управљања људским ресурсима, дефиниције појма мотивације су бројне;

„Мотивација је вољност да се нешто уради и условљена је могућношћу те акције да задовољи неке потребе личности. Потреба, у овом случају, представља унутрашње стање које подстиче на активност, јер су резултати те активности изазов за појединца“ (Штангл Шушњар и сар., 2005).

Проф. др Никола Рот мотивацијом назива процес покретања активности човека, усмеравање те активности на одређене објекте и координацију те активности ради постизања одређених циљева. „Покретачке снаге које изазивају активност, које усмеравају и управљају њоме називају се општим именом – мотивација“ (Штангл Шушњар и сар., 2005).

Професор Јовановић сматра да „појединци ефикасно уче само ако су мотивисани и ако имају јасне циљеве које треба да достигну. Зато учење појединца у организацији треба да буде организовано и усмерено кроз одређене програме обуке, тренинге и иновације знања“ (Јовановић и сар., 2006).

Као општа начела учења, професор Бахтијаревић-Шибер истиче следећа:

- они који се укључују у програм учења морају бити способни и мотивисани за учење и примењивање наученог,
- образовни материјал се учи лакше и дуже се памти ако има смисао за онога ко учи,
- постоје знатне индивидуалне разлике у кривама учења,
- најбоље се учи и мање заборавља научено путем активне вежбе и понављања,
- потребно је осигурати сталан feedback, односно понављање резултата,
- потребно је осигурати позитиван трансфер наученог,
- потребно је максимизирати сличност између образовне и радне ситуације,
- треба осигурати примерено искуство и праксу за време обучавања,
- треба осигурати мноштво подстицајних ситуација при учењу концепција или вештина,
- треба осигурати да полазници разумеју општа начела...

Данас се у свакодневном животу организација, примењују различите методе у учењу, образовању и стручном усавршавању запослених, а која ће од

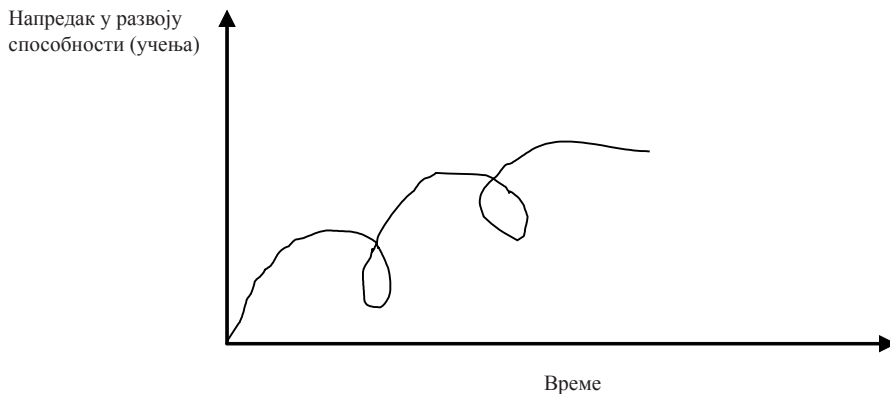
постојећих метода бити и конкретно примењена зависи од специфичности саме организације и њених потреба за применом одређене врсте стручног знања. Приступи учењу и развоју могу се посматрати и кроз едукативне курсеве и курсеве обуке, учење на послу, отворено учење, учење на даљину и е-учење – учење изван посла, итд.

Управљање знањем се не везује само за управљањем знањем као ресурсом, већ и за управљање пословним процесима који се одвијају помоћу тог ресурса и оно подразумева:

- а) анализе постојећег знања као ресурса у предузећу;
- б) дефинисање циљева у вези са генерисањем, заштитом и применом новог знања;
- в) пренос, размену и ширење знања;
- г) ефикасно коришћење знања, мерење перформанси и вредности знања као ресурса”

(Крстић и сар., 2008).

Знање представља кључни елемент компетитивног и профитабилног пословања. Због тога није необично да постоји велики интерес за знање, и велики економски утицај и значај коришћења знања у функционисању предузећа (Јовановић и сар., 2006). Са развојем техничких способности своју популаризацију у оквиру управљања организационим знањем доживели су ставови о криви учења (learning curve).



Слика бр. 1 – Приказ најрејка у учењу (Torrington и сар., 2004).

Способност учења детерминисана је урођеним способностима као и искуствима, доживљајима које смо стекли у процесу социјализације. Учење повезује свет појединца са социјалним окружењем и истовремено је индивидуално и социјално.

Брзина којом људи уче може се мерити кривом учења. Процес учења се одвија у неколико фаза (Лековић и сар., 2010). Аналогно са тенденцијом извршавања нових задатака, које у старту учимо брже па се крива учења креће навише, затим прелази у фазу стагнације након чега се стиче одређено искуство у решавању задатака, можемо посматрати и криву која презентује напредак у учењу појединца. Наравно, у пракси поред напретка и развоја личних способности кроз процес учења, неминовно је и њихово, барем краткорочно, опадање. (Схватање да понекад ствари морају кренути нагоре, пре него што боље, помаже нам да превазиђемо падове.)

Адекватно управљање знањем у организацији треба да допринесе ситуацији у којој ће сва расположива, а релевантна знања бити успешно прикупљена, сређена и дистрибуирана. Како ће изгледати систем управљања знањем, односно на који начин ће се он успоставити и како ће функционисати, то зависи искључиво од конкретне ситуације у којој се организација налази. Модели управљања знањем су бројни и различити, а један од основних модела „се састоји из четири међусобно повезане фазе:

1. Креирање знања. Ова фаза се односи на унос новог знања у организацију и укључује подфазе откривања, прикупљања и развоја новог знања.
2. Чување знања. У питању је скуп активности који се односи на правилно складиштење прикупљеног знања и његов опстанак унутар система.
3. Трансфер знања. Односи се на активности преношења знања између делова организације и појединаца. Оне укључују комуникацију, превођење, конверзију и филтрирање знања.
4. Коришћење знања. Ову фазу одликују активности које се односе на практичну примену стечених знања у свакодневном пословању“ (Савић и сар., 2006).

За ефикасно управљање организационим знањем, Мауо сматра да је потребно да постоји пет елемената: посвећивање пажње перманентном учењу, комбиновање знања и искуства, подела постојећег организационог знања, међусобна сарадња и комуникација, доступност информација и коришћење и развијање постојећег знања. Он приоритетну важност даје нематеријалним у односу на материјалне организационе вредности, а развој интелектуалног капитала једне организације вреднује кроз индивидуалне способности, индивидуалне мотивације, организациону климу и ефективност радних група, истичући значај индивидуалног учења и развоја кроз унапређење компетенција, али не занемарујући ни искуство ни мрежне информационе системе.

На XV интернационалном научном скупу СМ 2010 – Учење, иновације и раст организација у контексту стратегијског управљања, о резултатима, односно о ефектима учења, професори Лековић и Штангл Шушњар су истакли следеће: „Ефекат учења је оно што називамо искуством појединца, тј. навике, вештине, и

знања. Знање се састоји у усвајању симболичке грађе као што су појмови, чињенице, принципи, закони и модели интелектуалних операција. До знања се долази усвајањем и ретенцијом садржаја али и мишљењем, тако што се уочавају и откривају битне везе које постоје међу различитим подацима. Значи, спознајно подручје подељено је на знање и развијање оних вештина које омогућавају примену тог знања. Спознајни континуум иде од категорија које се односе на појединости, затим долазе све сложеније које означавају више степене апстракције и генерализације. На почетку континуума је (1) знање и то знање појединости, затим (2) следи схватање и разумевање (способност да се стечено знање преприча или протумачи), затим (3) долази примена (употреба апстракција у одређеним и конкретним ситуацијама), затим (4) следи анализа (степен знања који омогућава разлагање целине на делове и утврђивање односа међу деловима), ту је, затим (5) синтеза (способност да се од елемената направи целина и да се израде планови и програми и да се формулишу хипотезе на основу датих фактора) и најзад (6) евалуација (односи се на способност процене вредности усвојеног знања)⁴.

Људско знање је динамичка категорија која се са развојем науке и технологије константно усавршава, што као своју директну последицу има брзо застаревanje постојећег знања. Због тога концепт перманентног учења све више добија и своје практично, тржишно утемељење и данас постаје један од доминантних стратегијских циљева менаџмента сваког организационог система. Научно-технолошки напредак праћен развојем информационих и комуникационих технологија повећава брзину учења појединаца и трансфер знања. Као последица научно-технолошке револуције, укупан фонд знања сваког појединца се константно повећава. Међусобно размењујући податке, информације и знања, појединци истовремено учествују и у стварању нових знања, чиме се повећава постојећи фонд знања којим располаже њихова организација, и последично целокупно друштво (Премовић, 2010). „Савремена организација захтева 'културу учења' као своју инфраструктуру и подстицај. У њој учење и стално усавршавање, као и преношење наученог, постаје радна обавеза свих. Развој мора бити динамичан, континуиран и сталан, а учење доживотни процес“ (Бахтијаревић-Шибер, 1999). При томе не треба заборавити да се знање не може трансплантирати, али се зато може стећи, односно, стицати. Стога „процес стицања и управљања знањем јавља се као феномен који највише артикулише и мобилише људски род“ (Тодосијевић, 2009).

3. СТРАТЕГИЈА СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ

Савремене тенденције у развоју земаља тржишне економије у глобалним, светским оквирима, показују да се људски ресурси налазе у врху приоритета националних стратегија најразвијенијих светских земаља. Заједнички именитељ реформи образовања које су спроведене у водећим европским земљама, садржан је у настојањима да се успостави флексибилан систем континуираног стручног

образовања како би се одговорило на измењене захтеве тржишта. Поред задовољавања потреба тржишта, стручно образовање има задатак да пружи ученицима и одраслим полазницима, општа знања и вредности које су им потребне за даљи лични и професионални напредак и развој каријере. Због свог значаја и вишедимензионалности, процеси модернизације и реформе стручног образовања и обуке представљају комплексне и дуготрајне процесе.

Пратећи савремене светске трендове на свеукупном тржишту рада и капитала, Влада је 28.12.2006. године донела Стратегију развоја стручног образовања у Републици Србији. Реформа постојећег система образовања, а посебно стручног, представља једну од претпоставки укупног одрживог развоја Србије, због чега улагање у образовање добија карактер суштински инвестиционог улагања за Републику Србију. Наиме, један од задатака започетих процеса модернизације и реформисања стручног образовања и обуке јесте и усклађивање са потребама тржишне привреде, заштите и очувања животне средине друштва и појединца. Самим тим, политика образовања није само политика креирања интелектуалног капитала, већ је део укупне развојне политике целокупног друштва.

Да би се обезбедиле претпоставке за квалитетан развој људских ресурса потребних за убрзани друштвено-економски развој и успостављање друштва, те последично, и економије засноване на знању, визија даљег развоја стручног образовања и обуке у Републици Србији, јесте: „Стручно образовање у XXI веку постаје чинилац и један од кључних актера одрживог економског и друштвеног развоја и фактор унапређења модерних друштвених и економских односа. У условима изграђеног ефикасног система социјалног партнерства и заједничког деловања свих релевантних актера, оно ствара стручњаке који ће моћи да се укључе у оштру домаћу и међународну конкуренцију у свим областима економије. Услов за то је не само учешће свих чинилаца у друштву, већ и креирање ефикасног и ефективног система социјалног партнерства на свим нивоима у коме ће учествовати све релевантне установе и представници власти“ (Стратегија развоја стручног образовања у РС, 2006).

Започети процес реформе стручног образовања у нашој земљи и дефинисање нове визије и мисије стручног образовања, намећу и потребу реформисања положаја и улоге стручних школа. Ова реформа захтева, првенствено, флексибилнију улогу и место стручне школе у обезбеђивању квалитета процеса реализације образовног процеса и његово стално усавршавање.

Начелно посматрано, основна сврха стручног образовања и обуке јесте пружање могућности сваком појединцу-члану једног друштва, да оствари пуну социјалну партиципацију и да унапреди квалитет живота, укључујући живот у здравијој животној околини. Конкретни задаци стручног образовања и обука, дефинисани Стратегијом развоја стручног образовања у РС су:

1. стицање занимања и квалификација, односно релевантних компетенција, знања и вештина неопходних за запошљавање и рад у одређеном подручју рада;

2. стицање иницијалног и континуираног стручног образовања и обука;
3. развој способности, талената и потенцијала и самоиспуњење и наставак образовања.

Стратешки циљеви исказани кроз Стратегију: побољшање макроекономских резултата земље, изградња модерне тржишне економије и остварење значајног напретка у приближавању ЕУ, могу бити постигнути само уколико су модернизовано и реформисано стручно образовање и обуке препознати, на свим нивоима, као услов одрживог друштвеног и економског развоја. Конкурентност националне економије на глобалном тржишту рада, захтева висок ниво стручности и компетентности радне снаге коју треба да промовише и развије укупна национална економска политика, због чега су мере Владе за подршку економском развоју и повећању запошљивости усмерене на повећање компетентности радне снаге, креирање нових радних места и развој предузетништва, промовисање флексибилности на тржишту рада, обезбеђивање социјалне сигурности и друштвене укључености свих група – што је и претпоставка и предуслов за друштвено-економску трансформацију Републике Србије и њену интеграцију у Европску унију.

Главни стратешки правци заједничког деловања свих учесника обезбеђују да стручно образовање и обуке:

1. буде компатибилно са европским стандардима;
2. пружи свима могућност да стекну квалификације у стручном образовању;
3. обезбеди успостављање новог односа између теоријског и стручног образовања и стварање нових односа између школа и предузећа/привредних друштава;
4. примени принцип доживотног учења;
5. примени принцип одрживог развоја.

Циљ стручног образовања и обуке је оспособљавање младих, али и одраслих, да постигну тражене компетенције како би могли да се након завршеног процеса стручног образовања и обуке запосле. Упоредо са овим циљем и/или истовремено са његовом реализацијом, стручно образовање и обуке треба да пруже и шансу за њихово даље образовање и целокупан напредак. Кључна знања, вештине и компетенције које воде запошљавању обухватају:

- интелектуалне и сензомоторичке способности;
- друштвене и интерперсоналне вештине и знања (комуникације, тимски рад, процес доношења одлука, преузимање одговорности);
- пословне и предузетничке вештине и знања (предузетничке способности, креативност, иновативност, самозапошљавање);
- вишеструке техничке вештине и знања;
- свест о потреби заштите животне средине и постизању одрживог развоја.

У том контексту стручно образовање и обуке треба:

- да обезбеде широку општу основу за остваривање личних планова и жеља у погледу даљег образовања и каснијих алтернативних занимања;
- да пронађу начине и форме како би одговорили на различите захтеве и потребе;
- да пронађу равнотежу у добијању широких животних вештина и вештина потребних за запослење и рад;
- да омогуће квалитетнији живот у здравој животnoj средини.

3.1. Образовни стандарди

Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији дефинише увођење основних стандарда у српски образовни систем, са циљем остварења идеје да „сваки појединац, процес или део неког система мора да задовољи утврђени ниво или меру постављених захтева (знање, вештине, способности, простор, опрема, квалификација у стручном образовању). Стандарди стручног образовања и обука треба да омогуће, између осталог, и јасан и ефикасан одговор система стручног образовања и обуке на убрзане техничко-технолошке промене, као и промене у сфери организације рада и организационе културе које су настале, или ће убрзо настати, и да на јасан и прецизан начин осете, препознају и опишу будуће потребе тржишта рада. Такође, стандарди треба да прате циљеве одрживог развоја. Постоје две широке категорије образовних стандарда који су подједнако важни у реализацији стручног образовања и обуке:

- стандарди постигнућа (резултати), и
- мерење квалитета образовања“ (Стратегија развоја стручног образовања у РС, 2006).

Стандарди постигнућа, односно остварени резултати, дефинишу се исходима, а проверавају утврђеним критеријумима за оцењивање који су усаглашени са очекивањима и потребама социјалних партнера. Стандарди се прецизно дефинишу и њима се захтева од ученика и одраслих да остваре оне захтеве који се односе на конкретни образовни профил и занимање. Стандардизација обезбеђује базу за међународну упоредивост квалификација. У том случају, социјални партнери могу да очекују да сви ученици са истим квалификацијама могу да реализују радне задатке на приближно сличном нивоу. Образовни стандард мора да дефинише и очекивања која ученик треба да оствари у оквиру општег образовања, а која су дефинисана на нивоу државе као део укупних стандарда који означавају шта појединац треба да стекне након завршеног образовања. Мерење квалитета образовања и обуке је потребно, не само за остваривање националног система обезбеђивања квалитета, већ и за школе да би могле да прате и константно усавршавају квалитет образовног процеса.

3.2. Квалификације у стручном образовању

Ради омогућавања система обезбеђивања квалитета и лакше реализације стручног образовања, успостављен је систем квалификација у стручном образовању. Полазну основу система квалификација у стручном образовању дају социјални партнери, дефинишући захтеве професије. Ови захтеви професије обухватају, како основне вештине потребне за одређено занимање, тако и специфичне професионалне вештине. Захтеви социјалних партнера усклађују се са националном образовном политиком и преносе у систем образовања.

Утврђивање и дефинисање различитих нивоа квалификација у стручном образовању и односа између нивоа омогућиће:

- нове образовне путеве за ученике и одрасле, било да желе да се запосле након средњег образовања, или да наставе даље образовање;
- бољу оспособљеност и професионалну припрему за запошљавање;
- већу мобилност у области образовања, али и запошљавања;
- остваривање одрживог развоја друштва.

Национални оквир квалификација је систем који обухвата све квалификације које се стичу у формалном и неформалном образовању и обукама. На овај начин, национални оквир обухвата све нивое образовања (од средњег до високог), иницијално, али и континуирано образовање и обуке. Оквир садржи нивое квалификација и дефинисане исходе учења на сваком нивоу. Нарочито је важно:

- да се формира посебно тело или организација која би била одговорна за управљање развојем националног оквира квалификација;
- да се прилагоди систем класификације квалификација и дефинишу нивои који би били компатибилни са Европским оквиром квалификација;
- да се дефинишу правила и процедуре за стварање квалификација;
- да се дефинишу правила и процедуре за процену и сертификацију;
- да се дефинишу правила и процедуре за акредитацију институција које пружају обуку и неформално образовање.

3.3. Стручно усавршавање наставника

Нови концепт сталног стручног усавршавања наставника представља део развоја укупне политике и стратегије развоја стручног образовања и обуке, а његов циљ је да наставници стекну функционална знања и вештине које ће им помоћи да успешно примене нове реформисане програме, али и да активно учествују у даљем развоју стручног образовања и сопственом професионалном развоју. За разлику од традиционалног модела, Стратегија промовише нови концепт у којем доминира системски приступ утврђивању потреба и понуде могућности за професионални развој.

Модернизација система стручног усавршавања наставника захтева побољшање педагошких способности и вештина наставника и сарадника како би били што адекватније припремљени за примену новог програма, градећи истовремено систем који ће повезивати иницијално и перманентно образовање, што ће омогућити професионализацију наставног особља. Почетна стратегија је оријентисана:

1. на обнову и модернизацију система усавршавања и обуке приправника у настави;
2. на подршку актуелној реформи стручног образовања и обуке;
3. на подизање општег нивоа педагошких способности и вештина наставника;
4. на постављање темеља за континуирано образовање и доживотно учење;
5. на увођење концепта заштите животне средине и одрживог развоја у програме усавршавања и обуке.

Основни принцип новог концепта стручног усавршавања уводи планирање и дефинисање програма и начина усавршавања, у складу са идентификованим потребама и могућностима на нивоу школе, локалне самоуправе, професионалних организација (удружења наставника) или група професионално повезаних школа. Четири основна елемента на којима почива концепт стручног усавршавања су:

- развој и усавршавање на нивоу школе;
- савремене методе наставе и учења;
- нове информационе технологије;
- развој професионалне сарадње и партнерства.

Да би се дефинисана визија и постављени циљеви развоја стручног образовања и обуке могли спровести у пракси, неопходно је извршити и модернизовање опреме и наставних средстава која користе ученици и наставници у стручним школама, за шта је потребно успоставити сарадњу стручних школа и свих учесника социјалног партнерства – послодаваца, предузећа–привредних друштва, надлежних државних органа и локалних заједница, пословних асоцијација, итд.

3.4. Пракса у стручном образовању

Остваривање праксе у средњим стручним школама и предузећима представља један од кључних елемената у остваривању квалитетне припреме ученика и полазника за запошљавање и почетак њихове професионалне каријере. Почетна пракса ученика у стручним школама је неопходна у свим образовним профилима и представља суштински део оних вештина и постигнућа који фор-

мирају иницијалну радну способност појединца. Сви образовни профили у оквиру стручног образовања треба да имају оба типа праксе, а непосредна примена има различите облике организовања. У двогодишњим и трогодишњим профилима и у оквиру обуке за незапослене, пракса ће се, у складу са усвојеном Стратегијом, повећавати са годинама учења. У четворогодишњим профилима пракса ће се уводити у оквиру наставе, пројектних активности и током распуста. Систем стручног образовања у Републици Србији треба да развије тако организовану праксу чија ће структура обухватити комбинацију праксе која се остварује у школи и праксе која се реализује у предузећима. На тај начин, обављајући праксу у конкретним предузећима и установама и примењујући стечено знање и вештине у свакодневном раду, ученици и кандидати за будуће запошљавање добијају могућност да упознају и стекну праксу у реалним условима.

3.5. Финансирање стручног образовања и обука

Посебно место у Стратегији посвећено је начину финансирања стручног образовања и обуке. Само кроз одговарајућа финансијска улагања у обуку наставника, опрему и материјал, пракса у различитим организационим системима би се могла заменити праксом у школама или у институцијама за обуку, али и тада би она била својеврсна симулација. „Модификовани систем финансирања треба да буде вођен потребама тржишта рада, да буде способан да одговори на локалне потребе. То значи да систем финансирања треба

- да подржи стручне школе да сарађују са тржиштем рада;
- да обезбеди упис сваком појединцу и да сваки регион има једнак статус у државном буџету“ (Стратегија, 2006).

„Динамички модел” финансирања представља један од могућих модела даљег усавршавања система финансирања стручног образовања и обука, чија је новина у томе што пружа могућност стручним школама да понуде програме који могу да одговоре на потребе тржишта рада и да остваре додатне комерцијалне активности. То су два елемента овог модела:

1. финансирање базирано на „излазном резултату” чија је суштина заснована на броју и врсти диплома које се стичу у школи (дипломе за којима постоји потреба);
2. проширена делатност (додатна делатност) и кратки флексибилни програми, који се остварују оквиру ко-финансирајућег система.

Средње стручне школе се могу одредити за облик тзв. ко-финансирања, како би обезбедиле додатна средства за нове развојне програме и инвестиције унутар школа. Динамичност модела огледа се у томе што је величина сваке компоненте флексибилна и зависи од начина реализације у школама. Комбинација

„улаза”, „излаза” и проширене делатности интегрише се у тзв. ко-финансирајући систем, који је пројектно оријентисан.

Циљеви ко-финансирајућег система су:

1. да буде Владин инструмент којим ће промовисати жељене школске активности;
2. да покрене школе ка реализацији додатних активности;
3. да привуче средства из приватног сектора у јавни;
4. да побољша финансијску ефикасност средњих стручних школа.

У систему ко-финансирања средства се, поред сталних средстава ресорног министарства за просвету, могу обезбеђивати и од других министарстава и из различитих донација. Динамички модел је мешовити систем финансирања заснован на „улазном” финансирању и финансирању на основу „резултата” уз постојање ко-финансирања. Овај модел заједничког учествовања у изналажењу извора финансирања стручне праксе ученика и наставног особља, има бројне предности. Неке од основних, специфициране су Стратегијом:

- ко-финансирајући систем отвара могућности за оне средње стручне школе које су спремне да унапређују своје програме, јер школа може да изабере да финансира набавку опреме, обнову инфраструктуре или усавршавање наставнике из једног од фондова;
- да се из дела буџета финансирају и оне школе које образују ученике у профилима који су тражени на тржишту рада (на основу постигнутих резултата у погледу броја запослених ученика). На тај начин школе из године у године имају повраћај средстава која су уложили у инвестиције;
- ко-финансирајући систем је важан елемент динамичког модела финансирања и уједно иновативни аспект сваког новог механизма финансирања. Огледна примена ко-финансирајућег система у Републици Србији је потребна: 1. да би школе разумеле процесе у којима се ствара добит и та добит рационално троши и 2. да би школе сагледале адекватност и предност ко-финансирајућег система за своје функционисање;
- ко-финансирајући систем даје јак подстицај стручним школама како би се окренуле ка тржишту рада и уводиле програме засноване на потребама;
- да је ово правичан систем јер део буџета заснован на „улазу” гарантује стручним школама основна и стабилна средства, а школе би имале различите могућности да стварају додатни приход. У областима где тржиште рада не функционише, стручне школе се могу определити за додатне делатности на основу ко-финансирања, а у областима где тржиште рада функционише добро, школе се могу определити за финансирање на бази „излазних резултата”;

- да овај систем мотивише школе да буду финансијски ефикасније. Међусобно школе могу да сарађују како би се оствариле уштеде.

Свакако, да би модел ко-финансирања стручне праксе заживео и добио своје тржишно утемељење и практичну примену, што је и крајњи циљ спровођења, неопходно је постојање политичког договора и спремности да се државни школски систем стави у функцију економске политике. „Имплементација модела захтева пажљив приступ по принципу „корак по корак“, који ће бити усклађен са осталим елементима модернизације стручног образовања и обуке уз претходно испробавање на огледном узорку“ (Стратегија, 2006). У том процесу неопходна је подршка и помоћ Министарства финансија и Министарства просвете, као и целокупне стручне, али и опште друштвене јавности.

4. ЗАКЉУЧАК

Савремене тенденције у развоју земаља тржишне економије, показују да се људски ресурси налазе у врху приоритета националних стратегија најразвијенијих светских земаља. Заједнички именитељ реформи образовања које су спроведене у водећим европским земљама, садржан је у настојањима да се успостави флексибилан систем континуираног стручног образовања како би се одговорило на измењене захтеве тржишта.

Људско знање је динамичка категорија која се са развојем науке и технологије константно усавршава. Научно-технолошки напредак праћен развојем информационих и комуникационих технологија повећава брзину учења појединаца и трансфер знања, што као своју директну последицу има брзо застаревање постојећег знања.

Пратећи савремене светске трендове на свеукупном тржишту рада и капитала, Влада Републике Србије је донела Стратегију развоја стручног образовања, која представља једну од претпоставки започетих европских интеграција и укупног одрживог развоја Србије. Поред задовољавања потреба тржишта, стручно образовање има задатак да пружи ученицима и одраслим полазницима, општа знања и вредности које су им потребне за даљи лични и професионални напредак и развој каријере. Због свог значаја и вишедимензионалности, процеси модернизације и реформе стручног образовања представљају комплексне и дуготрајне процесе, због чега концепт перманентног учења све више добија и своје практично, тржишно утемељење и данас постаје један од доминантних циљева менаџмента сваког организационог система.

Савремено друштво се данас дефинише и као друштво знања које захтева и нову економију у којој је знање и адекватно управљање знањем означено као стратешки ресурс. Због тога ће, успех пословних система, али и националних економија у целини, у предстојећим временима, зависити од способности раз-

вијања и имплементације новостечених знања, вештина и нарочито практичне примене стручног образовања у савременом тржишном амбијенту.

5. ЛИТЕРАТУРА

- Бахтијаревић-Шибер, Ф., 1999, *Менаџмент људских потенцијала*, Загреб, Golden marketing.
- Драшковић, В., и Јововић, Р., Модели управљања знањима и трансформације знања, *Montenegrin Journal of Economics*, 6/2008, 147-157.
- Ђорђевић Бојановић, Ј., Машић, Б., Knowledge Management-нова менаџмент парадигма, *Зборник радова: SymOrg2006*, 1-8.
- Ђуричин, Д., и Јаношевић, С., 2009, Стратегијска анализа људских ресурса, *Економске теме*, 1/2009, 1-46.
- Зимањи, В., Штангл Шушњар, Г., 2005, *Организационо понашање*, Суботица, Универзитет у Новом Саду – Економски факултет Суботица.
- Јовановић, П., Јовановић, Ф., Управљање знањем – специјализована менаџмент дисциплина, *Зборник радова: SymOrg2006*, 1-8.
- Крстић, Б., и Вукадиновић, Д., 2008, Управљање знањем као извор одрживе конкурентности предузећа, *Економске теме*, 3/2008, 85-98.
- Лековић, Б., и Штангл Шушњар, Г., 2010, Учење–обука и развој–у компаративном менаџменту људских ресурса, *Зборник радова: XV Интернационалном научном скупу SM Премовић, Ј., 2010, Знање као стратешки потенцијал развоја предузећа, Зборник радова: XV Интернационалном научном скупу SM 2010, Суботица-Палић*, 1-9.
- Савић, В., и Стефановић, И., 2006, Управљање знањем у функцији развоја учећих организација, *Зборник радова: SymOrg2006*, 1-8.
- Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији, 2006, „Службени гласник РС“, број: 62/06, Београд.
- Тисен, Р., Андриесен, Д., и Депре, Ф.Л. (Tisen, R., Andriesen, D., и Depre, F.L.), 2006, *Дивиденда знања*, Београд, ASEE Books.
- Тодосијевић, Р., 2009, *Стратегијски менаџмент*, Суботица, Универзитет у Новом Саду-Економски факултет Суботица.
- Torrington, D., Hall, L., и Taylor, S., 2004, *Менаџмент људских ресурса*, Београд, Data status.
- Штангл Шушњар, Г., и Зимањи, В., 2005, *Менаџмент људских ресурса*, Суботица, Универзитет у Новом Саду – Економски факултет Суботица.

Summary: Scientific-technological progress and the technical achievements at the beginning of the last century, stipulated changes in the society-in economic processes which were accompanied by constant demands for the increasing competitiveness, productivity and work quality. These global changes in regard to the demands of the environment caused the significant transformation

in the organized behaviour and acting through, first of all, in the necessity of the acquisition and implementation of new knowledge. In the past times, the success of enterprises and national economies was measured by the amount of produced and sold products, but in contemporary world business there is a shift from products to services sector in which the intellectual capital of each organized system has dominant position. Business society is undergoing through the phase of management revolution, focusing significance on intellectual capital and its application in order to secure comparative advantages of the organizations today. Organizations increasingly invest in knowledge and education of their employees, and the degree of investment in this area becomes one of the most important indicators of understanding the basic business tendencies. In order to meet the trends on the global capital and work market, the Serbian government bring the Strategy of the professional education development, which is one of the basic assumptions of the EU integrations and Serbian sustainable development in whole.

Key words: changes, knowledge, knowledge management, permanent learning, professional education.