

Originalni naučni rad
Primljen 14.11.2017.
Odobren 18.12.2017.

RAZVOJ POSEBNIH KOMPETENTNOSTI STUDENATA I STIMULISANJE ISTRAŽIVAČKOG RADA

Potrebe za visokoobrazovanim kadrovima su nesporni cilj i imperativ strategija obrazovanja u EU i Srbiji. Zahtevi tržišta rada u Republici Srbiji usmereni su na kadrove sa specifičnim kompetentnostima, koje treba da budu razvijene kroz sistem učenja studenata na fakultetima, u sastavu univerziteta. Zbog toga fakulteti moraju biti orijentisati ka podizanju kvaliteta nastave i ka prenosu konkretnih i primenljivih znanja u skladu sa potrebama nacionalne privrede i javnih ustanova. Osnovni cilj učenja je stvaranje kreativnih, informatički pismenih kadrova sposobnih za samostalno istraživanje i odlučivanje. Učenje je povezano sa znanjem, veštinama i kompetencijama, tj. bazirano je na upotrebi znanja i veština u konkretnim situacijama. Savladavanjem studijskog programa studenti stiču opšte sposobnosti i predmetno-specifične sposobnosti. One su kompatibilne sa evropskim okvirima kvalifikacija i za svaki vid studija i svaki stepen studija definisani su očekivani ishodi učenja i opisi kvalifikacija. Razvoj posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanje istraživačkog rada neophodno je uvrstiti u planove realizacije nastave, a njih operacionalizovati kroz akcione planove, za periode trajanja školovanja (3 ili 4 godine za studije prvog nivoa, za studije drugog i trećeg nivoa - jedna, odnosno tri godine). U radu je nakon odgovarajuće analize definisan model, a zatim i akcioni plan za razvoj posebnih kompetencija i stimulisanje istraživačkog rada studenata Fakulteta za poslovne studije u Beogradu.

Ključne reči: učenje, kompetentnosti, istraživački rad, operacionalizacija.

* Fakultet za poslovne studije, Megatrend univerzitet, Beograd, Srbija
tcvetkovski@megatrend.edu.rs

** Fakultet za poslovne studije, Megatrend univerzitet, Beograd, Srbija
sstamenkovic@megatrend.edu.rs

1. Uvod

Osnovni cilj rada je da definiše model razvoja posebnih kompetencija studenata i stimulisanja istraživačkog rada, radi stvaranje kreativnih, informatički obrazovanih i sposobnih kadrova za samostalno istraživanje i odlučivanje, a na osnovu sagledavanja društvene potrebe za znanjem neophodnim u privrednim organizacijama i organizacijama javne uprave. Model koji je dat u radu treba da nadogradi opšte sposobnosti i predmetno-specifične sposobnosti studenata, odnosno značajno osamostali i učini primenljivim znanja svakog diplomiranog visokoobrazovanog studenta Fakulteta za poslovne studije u Beogradu.

Univerziteti su organizacije koje uče i koje je američki naučnik Piter Sendž objasnio kao "organizacije u kojima ljudi kontinuirano povećavaju svoje kapacitete u svrhu postizanja rezultata koje zaista žele ostvariti, u kojoj se gaje novi i sve širi obrasci mišljenja, gde su kolektivne aspiracije oslobođene i gde ljudi kontinuirano uče kako bi celinu mogli videti zajedno."¹

Takav razvoj je moguć kroz stvaranje (jačanje) novih kompetencija nastavnika širenjem istraživačkih domena i snažnijim uključivanjem studenata u procese učenja. Sticanje znanja podrazumeva kompleksne sazajne (kognitivne) procese kao što su percepcija, komunikacija, učenje, asocijacija i rezonovanje. Takvo korišćenje termina znanje nam omogućava razumevanje celokupnog procesa obrazovanja i stvara mogućnosti da se njime (znanjem) poslužimo u određene svrhe koje definiše i uslovljava privreda.²

Stoga će se u radu sagledati aspekti nadogradnje obrazovnog procesa u oblasti visokog obrazovanja, uzevši u obzir tržišne potrebe za visokoobrazovanim kadrovima. Kako bi se realizovao cilj istraživanja, posebno će se analizirati stanje u oblasti studija prvog i drugog nivoa studija u svim poljima nauke koje se realizuju na Megatrend univerzitetu, dok će operacionalizacija modela biti urađena za Fakultet za poslovne studije u Beogradu (FPS). Ovo je značajno i sa aspekta približavanja realizaciji obaveza iz standarda ISO 9001:2015, koje treba implementirati u toku 2017. godine.

Polazna pretpostavka je da se trebaju razvijati posebne kompetentnosti studenata, s obzirom da su svi akreditovani studijski programi fakulteta u sastavu univerziteta usklađeni sa Dablinskim deskriptorima koji su poslužili za formulisanje opisa nivoa kvalifikacija u visokom obrazovanju, u okviru Evropskog okvira kvalifikacija (EOK). U EOK-u, svaka kvalifikacija je opisana kroz tri elementa: znanje, veštine, kompetencije.

Druga hipoteza istraživanja se odnosi na potrebu razvoja specifičnih znanja i stimulisanje istraživačkog rada studenata u pojedinačnim oblastima u skladu sa potrebama privrednih subjekata i javnih ustanova, odnosno na upotrebu znanja i veština u konkretnim situacijama.

¹ Senge P. (2006): *The Five Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization*, 12.

² Cvetković N. (2003): *Analiza poslovanja preduzeća*, Beograd.

Osnovna ideja istraživanja je proistekla iz iskustava privrednih i javnih subjekata u radu sa diplomiranim studentima i teškoća u razvoju karijere usled značajnih različitosti i specifičnosti u delatnosti kojima se bave domaće ili inostrane kompanije. Shvatanjem kompetentnosti kao „karakteristike ljudi koje vode superiornijim performansama“³ istraživački cilj (definisane modele za razvoj posebnih kompetentnosti i stimulisanje istraživačkog rada, već u toku školovanja) zahteva organizovanu i plansku saradnju sa privrednim i javnim subjektima, koja treba da bude inicirana od strane univerziteta i visokoškolskih institucija. To je ujedno i treća pretpostavka ovog istraživanja.

Istraživanje ima poseban značaj i originalnost, jer će prvo biti definisan model koji će zatim biti operacionalizovan definisanjem akcionog plana na primeru Fakulteta za poslovne studije u Beogradu, Megatrend univerziteta.

2. Ishodi učenja i usaglašenost nacionalog sa evropskim okvirom kvalifikacija za celoživotno učenje

Javne politike visokog obrazovanja i planiranje razvoja visokoobrazovanih kadrova su u velikoj meri definisani⁴, obavezujući time i univerzitete na izbor sopstvenih strategija.

Zvanja za koja se školuju studenti na Megatrend univerzitetu, su u najvećem delu u polju društveno humanističkih nauka – oblastima ekonomije, oblasti menadžmenta i biznisa, oblasti kulturoloških nauka i komunikologije, oblasti pravnih nauka, i dr. U polju prirodno matematičkih nauka školuju se kadrovi u oblasti računarskih nauka, informatike. U polju tehničko tehnoloških nauka stiču se zvanja u oblasti biotehničkih nauka – biofarminga, i u oblasti saobraćajnog inženjerstva – civilnog vazduhoplovstva. U polju umetnosti školuju se kadrovi u oblasti primenjene umetnosti i dizajna.

Savladavanjem studijskog programa studenti stiču sledeće opšte sposobnosti (NSVO-KAPK⁵, 2017):⁶

- analize, sinteze i predviđanja rešenja i posledica;
- ovladavanja metodama, postupcima i procesima istraživanja;
- razvoja kritičkog i samokritičkog mišljenja i pristupa;

³ Jovanović Božinov M., Živković M., Cvetkovski T. (2007): *Organizaciono ponašanje*, II izdanje, Beograd, 60.

⁴ Pod javnim politikama se podrazumeva postojanje „Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine“, „Strategija naučnog i tehnološkog razvoja Republike Srbije od 2016 do 2020. godine“, Beograd, Vlada R.Srbije.

⁵ NSVO – Nacionalni savet za visoko obrazovanje, KAPK – Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta

⁶ Nacionalni savet za visoko obrazovanje, *Standardi za akreditaciju studijskih programa prvog i drugog nivoa visokog obrazovanja*, „Službeni Glasnik R.Srbije“ br.88/17.

- primene znanja u praksi;
- razvoja komunikacionih sposobnosti i spretnosti, kao i saradnje sa užim socijalnim i međunarodnim okruženjem;
- profesionalne etike.

Savladavanjem studijskog programa student stiče sledeće predmetno-specifične sposobnosti:⁷

- temeljnog poznavanja i razumevanja discipline odgovarajuće struke;
- rešavanja konkretnih problema uz upotrebu naučnih metoda i postupaka;
- projektovanja, organizacije i kontrole proizvodnje;
- ekonomičnog korišćenja prirodnih resursa, u skladu sa principima održivog razvoja;
- povezivanja osnovnih znanja iz različitih oblasti i njihove primene;
- praćenja i primene novina u struci;
- razvoja veština i spretnosti u upotrebi znanja u odgovarajućem području;
- upotrebe informaciono-komunikacionih tehnologija u ovladavanju znanjima odgovarajućeg područja.

Ishodi učenja se opisuju prema deskriptorima ishoda učenja *nacionalnog okvira kvalifikacija*, koje predlaže Nacionalni savet za visoko obrazovanje, a usvaja Ministarstvo. Fakulteti obezbeđuju i kompatibilnost sa evropskom okvirom kvalifikacija za obrazovanje tokom čitavog života (European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF) koji je Evropska Unija usvojila aprila 2008. godine. EQF obuhvata sve nivoe obrazovanja (osnovno, srednje i visoko), a važi za sve države članice Evropske Unije, zemlje kandidate za članstvo i sve zemlje evropskog ekonomskog prostora.

Kompatibilnost sa evropskim okvirima se prikazuje grafički ili algoritamski za sve nivoe studija. Za svaki vid studija i svaki stepen definisani su očekivani ishodi učenja i opisi kvalifikacija. U skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju (ZOVO), fakulteti definišu i odgovarajući broj ESPB bodova. Za svaki stepen kvalifikacija definisana je potrebna predprema, kao i prohodnost prema narednom stepenu.⁸

Školujući visokoobrazovane kadrove za potrebe Republike Srbije univerzitet realizuje svoju osnovnu obavezu definisanim pravilnicima i standardima, kao i druge visokoobrazovne institucije, državne i privatne.

Zahtevi tržišta za radnom snagom u Republici Srbiji, sve veća konkurencija u obrazovnoj sferi, smanjeni broj srednjoškolaca koji se upisuju na studije, značajno povećanje prisutnosti inostranih univerziteta, zahtevaju razvoj specifičnih kompetentnosti studenata na fakultetima u sastavu univerziteta, podi-

⁷ Ibid.

⁸ Videti šire na sajtu Nacionalnog saveta za visoko obrazovanje R.Srbije (<http://nsvo.gov.rs/>)

zanje kvaliteta nastave i prenos konkretnih i primenljivih znanja po potrebama nacionalne privrede i javnih ustanova. „Zaposleni, njihova znanja i sposobnosti, jedini su resurs koji se upotrebom ne smanjuje nego raste.“⁹

3. Uloga obrazovnih institucija u razvoju ljudskih resursa države

Na nivou organizacije, zaposleni, njihove veštine, znanja, kreativne i druge sposobnosti, specifični odnosi, klima, jedinstveni su za svaku organizaciju i nije ih moguće imitirati. Konkurencija ih ne može jednostavno preuzeti. Tehnologija, računovodstvena, marketinška, logistička i finansijska praksa se mogu imitirati i prenositi u druge organizacije. Zaposleni su jedini „resurs“ organizacije koji se ne može preslikati i koji daje određujući ton svim ostalim aktivnostima preduzeća. To je razlog da su danas zaposleni najvažnija konkurentna prednost svake organizacije, a primenom novih modela rada inovativnih organizacija, može se uspešno razvijati organizaciona kultura stalnog učenja i inoviranja svih procesa.¹⁰

Na nivou države, važno je pitanje koliko smo konkurentni u ekonomiji baziranoj na znanju, kako nazivamo današnju ekonomiju. „Radnici znanja“ moraju biti visoko kvalifikovani, jer samo od takvih, savremene - znanjem intenzivne industrije, mogu imati koristi. Samim tim, obrazovanje i obuka su od suštinskog značaja za ekonomski razvoj jedne države.

Ceo svet se suočava sa dve osnovne krize: strukturna nezaposlenost i veliki jaz u pogledu veština i znanja zaposlenih. Ovi problemi se mogu rešiti kroz celoživotno obrazovanje zaposlenih, adekvatna ulaganja u obrazovni sistem i kroz globalnu mobilnost radne snage i migracije. Ali to nije lako postići u praksi. Ako govorimo o obrazovnom sistemu, da bi bio dobar on mora biti kompatibilan sa izabranom strategijom razvoja zemlje, kao i sposoban da brzo reaguje na zahteve tržišta rada.¹¹

Očigledno je da se ukupna ulaganja u obrazovanje i trening moraju povećati. Važno je podići nivo obrazovanja stanovništva, ali i obezbediti da ljudi imaju prava znanja i veštine kako bi se povećala stopa zapošljavanja. Kako bi se odgovorilo na nove izazove, obrazovanje i trening moraju biti takvi da su značajni za tržište radne snage i da su uskađeni sa potrebama onih koji uče.¹² Takođe, na ovaj

⁹ Stamenković S. (2007a): *Strategijski menadžment u saobraćaju Srbije*, Negotin, Bor; Monografija, 145.

¹⁰ Stamenković S. (2007b): Strategije kontrakcije i zaokreta put u poslovni uspeh preduzeća i privrede u tranziciji. u: *Poboljšanje efektivnosti i efikasnosti preduzeća i privrede*, 339-348, Beograd, 341.

¹¹ Cvetkovski T., Milićević A., Cvetkovska-Ocokoljić V. (2012): "Human Capital of Serbia in the Light of New Census Population", 9-16, in proceedings of Cross Culture Conference 2012, Stayer, 15.

¹² Cvetkovski T., Langović Milićević A., Cvetkovska Ocokoljić, V. (2014): Srbija u globalnoj ekonomiji baziranoj na znanju, 497-512 Godišnjak Fakulteta za kulturu i medije, 516.

način, kroz konstantno uključivanje u istraživački rad, obezbediće se usklađenost znanja koje se dobija procesom obrazovanja sa potrebama privrede i društva.

Mnogi smatraju da je reforma obrazovanja ključna za modernizaciju Srbije, te je stoga treba ubrzati, jer će dalji razvoj obrazovnog sistema najbrže približiti Srbiju Evropskoj uniji. Sprovođenje akreditacionih procedura u visokoškolskim institucijama u Srbiji, značilo je uvođenje čitavog niza standarda koje su visokoškolske institucije morale da ispoštuju, kako bi bile akreditovane. Uvedeni standardi treba da obezbede kvalitet obrazovanja, ali i da omoguće uporedivost i vrednovanje visokoškolskih institucija.¹³

Učenje, razvoj posebnih kompetencija studenata i njihovo uključivanje u istraživačke poduhvate mora da ide u pravcu potreba privrede, odnosno potpunijeg korišćenja potencijala zaposlenih.

4. Analiza potrebe za visokoobrazovanim kadrovima

Analiza potreba za visokoobrazovanim kadrovima u Srbiji može se posmatrati kao korak šire, stratejske analize. Prvi koraci u procesu stratejskog menadžmenta odnose se na stratejsku, situacionu analizu internih i eksternih faktora sredine, zatim na (re)formulisanje organizacionog usmeravanja putem vizije, misije i razvojnih ciljeva. Stratejski izbor, odnosno formulisanje strategije (generisanje, vrednovanje i selekcija) je sledeći značajan korak u donošenju odluka menadžmenta pre konačne implementacije, odnosno sprovođenja strategije u život organizacije i kontrole.¹⁴

Podaci koji će se koristiti u istraživanju su preuzeti iz Statističkih izveštaja Nacionalne službe za zapošljavanje R. Srbije (NSZ, 2017.), a vezani su za strukturu lica tražilaca zaposlenja na javnoj evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje (u tekstu: NSZ).

Struktura nezaposlenih lica prema stepenu stručnosti data je u Grafikonu 1 i Tabeli 1, a na osnovu evidencije NSZ iz decembra 2016. godine.

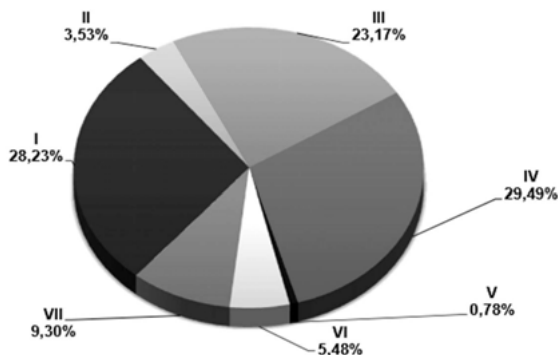
Tabela 1. Tabelarni prikaz broja nezaposlenih lica

Stepen	Broj nezaposlenih lica
V (% 0,78)	5.467
VI (% 5,48)	38.412
VII (% 9,30)	65.188

¹³ Cvetkovski T., Langović Milićević A., Cvetkovska Očokoljić V. (2011): The Role of Human Resources and Education in Regional Development, proceedings of 4th Internat. Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development: From Entrepreneurial Learning to Innovations and Regional Development, 205.

¹⁴ Mašić B. (2001): *Stratejski menadžment*, Beograd, 76.

Grafikon 1. Struktura nezaposlenih lica prema stepenu stručnosti, u decembru 2016. (ukupno lica – 700.947)



Izvor: NSZ, mesečni statistički bilten - decembar 2016.

Iz navedenih podataka može se videti da broj nezaposlenih lica sa V, VI i VII stepenom stručne spreme, iako manji u odnosu na one sa nižom stručnom spremom, nije zanemarljiv.

Struktura potreba za zapošljavanjem data je u Tabeli 2, a na osnovu komparativne analize evidencije u decembru 2015. godine prema decembru 2016. godine, za VII-1 stepen stručne spreme – diplomirani u zvanju, za VII-2 – master zvanje i VIII stepen stručne spreme – doktor nauka. Strukturna analiza podataka neće biti izvršena, s obzirom da su analize višestruko rađene, kako u osnovama za javne politike, tako i u operativnim dokumentima nadležnih ministarstava Vlade R. Srbije i dostupne su javnosti. Realne potrebe za kadrovima evidentira NSZ na osnovu zahteva privrednih organizacija i javnih službi. Prijavljene potrebe prema stepenu stručnosti u periodu XII 2015. do XII 2016. god. date su u Tabeli 2.

Podaci pokazuju da je najveća potreba za diplomiranim pravnicima/master pravnicima, 61. Diplomirani ekonomisti su visoko na listi traženih zanimanja – 46. Slede zahtevi za profesore/mastere engleskog jezika i književnosti 35, a zatim za inženjere prehrambene tehnologije – 34. Zahtevi za diplomiranim ekonomistima, inženjerima, profesorima razredne nastave itd, nastavljaju se u padajućem nizu. Ovi podaci ukazuju na raznovrsnost potrebnih stručnjaka, kao i na to da za stručnjacima koje školuje Fakultet za poslovne studije postoji potreba na tržištu rada.

**Tabela 2. Prijavljene potrebe prema stepenu stručnosti
(u periodu XII 2015. do XII 2016.)**

VII/1 stepen stručne spreme		
716800	Дипломирани правник (VII - 1 CCC) / мастер правник	61
716700	Дипломирани економиста за општу економију, банкарство и финансије (VII - 1 CCC)	46
717534	Дипломирани професор енглеског језика и књижевности / мастер професор енглеског језика и књижевности	35
710500	Дипломирани инжењер прехранбене технологије (VII - 1 CCC)	34
716720	Дипломирани економиста	28
717502	Професор разредне наставе	26
711800	Дипломирани машински инжењер (VII - 1 CCC) / мастер инжењер машинства	24
719000	Доктор медицине	15
717515	Дипломирани професор српског језика и књижевности / мастер професор српског језика и књижевности	11
716605	Дипломирани менаџер	10
715220	Дипломирани инжењер грађевинарства	9
717510	Професор историје	8
717526	Дипломирани професор француског језика и књижевности / мастер професор француског језика и књижевности	8
718303	Дипломирани математичар	8
710400	Доктор ветеринарске медицине	7
716820	Дипломирани правник	7
712000	Дипломирани машински инжењер - конструктор (VII - 1 CCC)	6
712700	Дипломирани инжењер електротехнике за телекомуникације (VII - 1 CCC)	6
717531	Дипломирани професор немачког језика и књижевности / мастер професор немачког језика и књижевности	6
717541	Дипломирани професор арапског језика и књижевности / мастер професор арапског језика и књижевности	6
717601	Професор математике	6
VII/2 stepen stručne spreme		
729010	Специјалиста доктор медицине	5
726700	Магистар економских наука (VII - 2 CCC)	3
722142	Технолог за производњу и одржавање машина и постројења прехранбене производње - специјалиста	1
727503	Специјалиста учитељ	1
728388	Истраживач нуклеарне физике	1
728500	Магистар ликовних уметности (VII - 2 CCC)	1
729100	Магистар наука - стоматолог (VII - 2 CCC)	1
VIII stepen stručne spreme		
806491	Организатор трговинског пословног система	1
808280	Научни истраживач филозофије / Доктор наука - филозофија	1
808600	Доктор музичких и драмских уметности (VIII CCC)	1

Izvor: NSZ, mesečni statistički bilten - decembar 2016.

5. Model analize studijskih programa OAS i MAS¹⁵

Deskriptori kvalifikacija Fakulteta za poslovne studije (koji je uzorkovan za potrebe istraživanja), predstavljaju opise šta bi trebalo da bude ishod učenja na kraju određenog ciklusa obrazovanja (osnovnih akademskih, master akademskih, specijalističkih i doktorskih akademskih studija). Deskriptori se odnose na stečena znanja, veštine, na stepen odgovornosti i samostalnosti u radu, kao i na vrednosti.

Deskriptori kvalifikacija studenata Fakulteta za poslovne studije u okviru društveno-humanističkih nauka, koji stiču neophodna znanja iz oblasti ekonomije,

¹⁵ OAS – osnovne akademske studije, MAS – master akademske studije.

sistematizovani su kroz uže naučne oblasti (Ekonomija, Međunarodna ekonomija i Međunarodno poslovanje, Monetarne i javne finansije, Poslovanje preduzeća, Računovodstvo i revizija, Marketing, Menadžment, Pravne nauke, Matematika, Statistika i ekonometrija, Informacioni sistemi, Sociologija i Strani jezici), u okviru kojih studenti stiču neophodna znanja, veštine i sposobnosti i koje su međusobno povezane i imaju interaktivan odnos: videti Grafikon 2. Mapa predmeta studijskih programa.

Deskriptori Fakulteta usklađeni su sa Dablinskim deskriptorima koji su poslužili za formulisanje opisa nivoa kvalifikacija u visokom obrazovanju u okviru Evropskog okvira kvalifikacija (EOK).

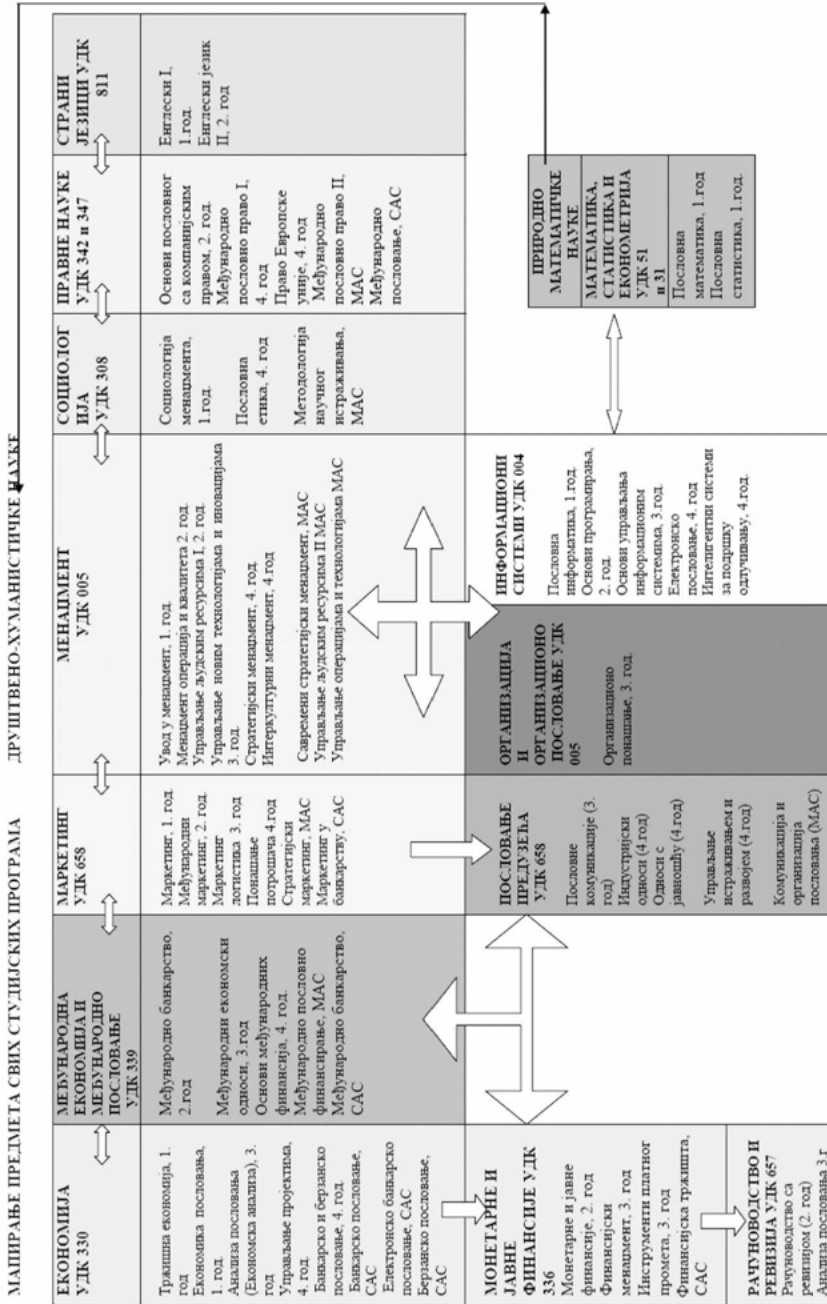
Svaki nivo znanja koje student stiče tokom školovanja za kvalifikaciju u oblasti ekonomije (diplomirani ekonomista, master ekonomista, specijalista menadžer i doktor ekonomskih nauka), vrste veština koje je student razvio, te u kojim situacijama na radu ta znanja i veštine dolaze do izražaja, prikazani su kroz ishode učenja, knjigu predmeta i dodatak diplomi (prilozi se daju javno i u okviru akreditacione dokumentacije i ocenjivanja u Izveštaju o samoevaluaciji Fakulteta).

Međutim, opšte i specifične predmetne kompetencije koje su definisane ishodima učenja, ne daju odgovore na zahteve svih delatnosti u privredi i javnim službama, zbog čega je neophodno modeliranje razvoja posebnih kompetentnosti studenata i definisanje imperativa istraživačkog rada u toku čitavog školovanja; posebno kada se ima na umu visok intenzitet promena u poslovnim sferama, kako privrede, proizvodnje i uslužnih delatnosti, tako i promene koje uslovljava dinamika razvoja informacionih i komunikacionih tehnologija.

Značajne i mnogobrojne promene Zakona o visokom obrazovanju iz 2005. godine, pa do decembra 2016. godine, nisu posebno tretirale okvire kvalifikacija u Srbiji, sem izmena koje su se ticale uvođenja master i specijalističkih strukovnih studija. Novi Zakon o visokom obrazovanju, donet 27.09.2017. u Skupštini R. Srbije, sa značajnim promenama, predstavlja novi sistemski dokument čija implemetacija treba da se zasniva na potrebama privrede i javnih službi.

Mapiranje predmeta prikazano na Grafikonu 2. je rađeno na osnovu strukture akreditovanih studijskih programa I, II i III nivoa (za četvorogodišnji studijski program osnovnih akademskih studija, jednogodišnji studijski program master akademskih studija i jednogodišnji studijski program specijalističkih akademskih studija). Značaj užih naučnih oblasti je odredio redosled mapiranja predmeta (razvrstanih po metodologiji Univerzalne decimalne klasifikacije – UDK), a zatim interakcije užih naučnih oblasti iz različitih naučnih polja koja se izučavaju na Fakultetu za poslovne studije. Istraživanje je obuhvatilo i strukturu pojedinačnih predmeta, silabuse, i prikaze za 15 nastavnih jedinica u dvosemestralnom metodu izvođenja nastave, sa kontrolom različitosti/sličnosti u nastavnim jedinicama. Takođe su sagledane i neophodne različitosti/sličnosti između studijskih programa u nivoima studija I/II/III nivoa. Nalazi ovog dela istraživanja zbog obimnosti nisu prikazani, ali su rezultati obuhvaćeni fazama modela i operacionalizacijom u Akcionom planu.

Grafikon 2. Mapa predmeta studijskih programa Fakulteta za poslovne studije



Izvor: Istraživanje autora

6. Model razvoja posebnih kompetencija studenata i stimulacije istraživačkog rada studenata

Na osnovu svega, moguće je definisati model razvoja posebnih kompetencija i stimulisanja istraživačkog rada studenata, definisan kroz dva okvira (Grafikon 3):

I Okvir modela

Model je koncipiran kroz sedam faza:

Prva faza – Razvrstavanje ulaznih podataka, odnosno zahteva organizacija za posebnim kompetentnostima završenih studenata I, II i III nivoa. Ova faza selektira poslovne zahteve kroz aktivnosti privrednih komora i kadrovske zahteve kroz prijavljene potrebe službama zapošljavanja. Dualnost poslovnih i kadrovskih zahteva je ciljano postavljena, radi integrisanja ovih zahteva.

Druga faza – Analiza liste stručnih, akademskih i naučnih naziva i iskazanih potreba za posebnim kompetencijama. Ovim se prvo, rešava problem dualnosti ulaznih podataka, drugo, uvodi nadležno Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja R. Srbije (prosvete – sektor za razvoj i visoko obrazovanje – odseci i grupe, i nauke - odseci i grupe) u proces razvoja posebnih kompetentnosti i stimulisanja istraživačkog rada, treće, integriše se kontinuitet školovanja od osnovnog i srednješkolskog obrazovanja sa visokim obrazovanjem.

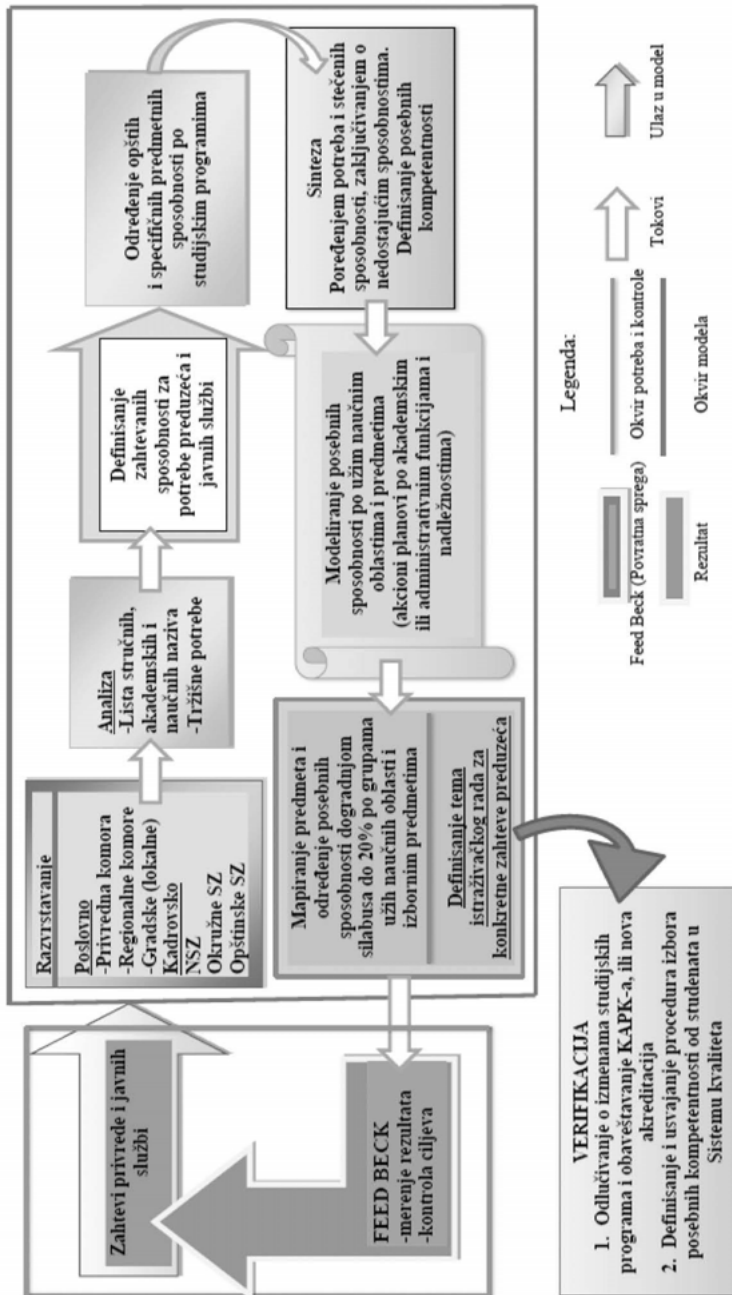
Treća faza – Definisane zahtevanih sposobnosti – Ova faza je suštinska za funkcionisanje modela, jer je njena realizacija zavisna od aktivnosti univerziteta i fakulteta. Deskriptore i ishode učenja koji se odnose na stečena znanja, veštine, stepen odgovornosti i samostalnosti u radu, kao i na vrednosti, u ovoj fazi treba uporediti sa zahtevanim posebnim sposobnostima od strane privrednih i vanprivrednih organizacija. Stvaranje novog jezgra (suštine) kompetentnosti studenata treba da proistekne iz stručnih nalaza i razumevanja zahteva privrednih i vanprivrednih organizacija.

Četvrta faza – Određenje opštih i specifičnih predmetnih sposobnosti, po svakom studijskom programu. To podrazumeva analitički pristup i određenje indikatora za merenje stvarno iskazanih navedenih sposobnosti.

Peta faza - Sinteza nalaza treće i četvrte faze upoređivanjem zahtevanih sposobnosti i stvarno stečenih sposobnosti (opštih i specifičnih), što vodi zaključivanju o nedostajućim sposobnostima. Posebnost ove faze je značajan broj predmeta na studijskom programu (prosečno 8 po godini), pripadnost predmeta različitim naučnim poljima i oblastima, što zahteva visoku inovativnost u sintezi i otkrivanju nedostajućih, novih sposobnosti.

Šesta faza - Modeliranje posebnih sposobnosti, što predstavlja operacionalizaciju modela kroz akcioni plan. Akcioni plan je dat kao poseban prilog u nastavku, Tabela 3.

Grafikon 3. Modeliranje posebnih kompetencija studenata i stimulisanje istraživačkog rada studenata



Izvor: Istraživanje autora

Sedma faza – Modeliranje posebnih sposobnosti kroz mapiranje predmeta i dogradnju silabusa predmeta, po grupama naučnih oblasti, sa posebnom pažnjom na izborne predmete. Završnica operacionalizacije podrazumeva definisanje tema istraživačkih radova, a na osnovu konkretnih zahteva organizacija. Istraživački rad za određenu organizaciju (kompaniju, ustanovu) će biti posebno stimulisan i kroz obavezu prakse tokom studiranja.

II Okvir potreba i kontrole

Ovaj okvir sadrži: A) ulazne podatke u model – potrebe za posebnim sposobnostima kadrova u privrednim i javnim organizacijama i B) Feedback, izlaze iz modela – merenje rezultata i kontrolu ostvarenja ciljeva.

Okončanje modela razvoja posebnih kompetencija i stimulisanja istraživačkog rada studenata - merenjem rezultata i kontrolom ostvarenih ciljeva, ujedno je početak novog ciklusa, jer je proces iterativan i kontinuiran.

Verifikacija modela je data kroz dva koraka: 1. Odlučivanje o izmenama studijskih programa i obaveštavanje KAPK-a o tome, ili nova akreditacija; i 2. Definisane i usvajanje procedura izbora posebnih kompetentnosti od strane studenata kroz Sistem kvaliteta.

7. Akcioni plan razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada

Modeliranje razvoja posebnih kompetencija studenata i stimulisanja istraživačkog rada je bazirano na analizi obrazovnog procesa (visokog obrazovanja), tržišnih potreba za visokoobrazovanim kadrovima, analizi kompatibilnosti srpskog okvira kvalifikacija sa evropskim okvirom kvalifikacija i analizi deskriptora i ishoda učenja na studijskim programima, sa prikazom mapiranja predmeta na svim studijskim programima.

Model razvoja posebnih kompetencija studenata i stimulisanja istraživačkog rada radi stvaranje kreativnih, informatički samostalnih i sposobnih kadrova za samostalno istraživanje i odlučivanje, pre svega nadogradnjom opštih sposobnosti i predmetno-specifičnih sposobnosti studenata u skladu sa potrebama privrednih, proizvodnih ili uslužnih kompanija i javne uprave, vodi istraživanje u pravcu davanja odgovora na zahteve privrednih subjekata i privrednih komora u R.Srbiji. Definisani model je proveren (verifikovan) na primeru Fakulteta za poslovne studije.

„Proces transformacije u akademskoj sferi izaziva velike strukturne promene. Akademska zajednica je strukturirana na konceptu fleksibilne projektne mrežne organizacije koja se sastoji od grupa i timova, i to: timovi u studentskim službama (tj. servisne jedinice), timovi za podršku kao što su informacioni sistemi i tehnologija, strateški menadžment tim i dobavljači, svi koji predstavljaju

Tabela 3. *Akcionni plan razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada Fakulteta za poslovne studije, za period od 2017. do 2020. godine*

Mera	Aktivnost	Rok za realizaciju
1	2	3
A) Privredni subjekti i PK ¹⁶ (istraživanje potreba za kadrovima)	Analiza regionalnih potreba za kadrovima 1. Privredni subjekti 2. PKS i Regionalne PK 3. Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ)	Oktober 2017. i svake sledeće godine (u II kvartalu)
	Analiza deskriptora po studijskim programima i analiza dodataka u nazivu kvalifikacije	Septembar 2017. i svake sledeće godine
	Godišnja analiza zapošljavanja diplomiranih studenata fakulteta i univerziteta	Januar 2018. i svake sledeće godine
B) Studentski parlament (istraživanje potreba za kadrovima)	Plan aktivnosti Univerzitetskog i fakultetskih parlamenata: Anketiranje i stvaranje BP diplomiranih studenata	Maj 2018. i svake sledeće godine
	Plan aktivnosti Univerzitetskog i fakultetskih parlamenata: Stav studenata o željenim kompetencijama i područjima istraživanja	Oktober 2017. i svake sledeće godine
	Formatiranje osnova za zajednički rad sa Centrom za razvoj karijere i celoživotno obrazovanje (CRKCO)	Oktober 2017. i svake sledeće godine
	Plan aktivnosti Univerzitetskog i fakultetskih parlamenata: saradnja sa srednješkolicima i diplomiranim studentima naših fakulteta	Oktober 2017. i svake sledeće godine

¹⁶ PK – Privredne komore – Gradske, Regionalne i PK Srbije (PKS)

¹⁷ MPNTR – Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja R. Srbije; NSVO – Nacionalni savet za visoko obrazovanje R. Srbije i NAT - Nacionalno akreditaciono telo

Nadležni nosioci mera i aktivnosti	Partneri, podrška	Indikatori aktivnosti	Procenjena finansijska sredstva
4	5	6	7
Rektor, prorektori, dekani	MPNTR, ¹⁷ NSVO NAT	Pravilnik o indikatorima kvaliteta obrazovanja i izlaznih performansi.	Doneti Pravilnik o indikatorima kvaliteta
Prorektor za upis i nastavu, Prodekani	Sektor za upis i nastavu	Upisni rezultati do 01.10.	Odluke Senata i NNV Fakulteta
Služba Plana i analize	Sektor za odnose s javnošću	Broj diplomiranih i broj zaposlenih	Izveštaj
Predsednik parlamenta i Direktor Centra za razvoj karijere i celoživotno obrazovanje	Sektor za odnose s javnošću, i IT služba	Stepen završenosti baze podataka diplomiranih i anketiranih studenata o radnom statusu	Formiranje baze podataka (BP)
Predsednik parlamenta i Direktor Centra za razvoj karijere i celoživotno obrazovanje, Prodekani za nastavu	Sektor za upis i nastavu, Sektor za razvoj i poslove akreditacije	Indeks: odnos broja anketiranih studenata i broja iskazanih stavova po fakultetu i SP Indeks: odnos broja stavova i realizovanih promena u silabusima SP	Akcioni plan Komisije za kontrolu kvaliteta (KKK)
Predsednik parlamenta i Direktor (CRKCO), Prodekani za nastavu	Sektor za odnose s javnošću i IT služba	Merenje aktivnosti (poseta) studenata i diplomiranih studenata sajtu Univerziteta, Fakulteta i CRKCO	Akcioni godišnji planovi saradnje i aktivnosti
Predsednik parlamenta i Sektor za odnose s javnošću	Sektor za upis i nastavu	Merenje aktivnosti Parlamenta na promociji kod upisa (posete srednjim skolama) Prikupljanje mišljenja privrednih subjekata o kvalitetu naših diplomiranih studenata	Akcioni godišnji planovi Studentskog parlamenta

1	2	3
C) Univerzitet i Fakulteti (istraživanje potreba za kadrovima)	Definisanje potreba za posebnim kompetentnostima studenata, shodno zahtevima tržišta	Oktobar 2017. i maj svake sledeće godine
1. Upisna politika	Izrada Plana upisa koji sadrži dodatak o razvoju Posebnih kompetentnosti i dodatak o mogućnostima istraživačkog rada studenata	Januar 2018. i svake sledeće godine
	Analitika prethodne upisne kampanje i rezultata upisa	Januar 2018. i svake sledeće godine
	Definisanje osnova promene upisne politike	Januar 2018. i svake sledeće godine
2. Studije i studijski programi	Izrada Plana razvoja posebnih kompetentnosti studenata po: - semestrima i godinama studija na SP - pojedinačnim predmetima i - grupama predmeta UDK Mape predmeta na SP	Septembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Personalizacija i konkretizacija posebnih sposobnosti studenata i plana istraživačkih tema po zahtevima privrednih i javnih subjekata	Septembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine

¹⁸ SP – studijski program(i)

¹⁹ Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ)

4	5	6	7
Rektor, prorektori, dekani, prodekani	Senat Univerziteta	<ul style="list-style-type: none"> - zahtevi tržišta za kadrovima po oblastima akreditovanih SP³ (dipl., master, dr.) - zahtevi za posebnim kompetentnostima u okviru: <ul style="list-style-type: none"> a) pojedinačnih modula SP (ako ih ima) b) pojedinačnih predmeta SP (shodno mapi predmeta) c) nacionalne privrede (indikatori iz usvojenih Strategija razvoja) d) privrednih grana (indikatori PK) e) uslužnih delatnosti (indikatori PK) f) javne uprave – svih nivoa g) međunarodnih potreba (EU, ASEAN, BRIKS, itd) 	<ul style="list-style-type: none"> - Izrada i usvajanje Strategije razvoja Univerziteta - Donošenje Pravilnika o razvoju posebnih kompetentnosti na Univerzitetu - Inoviranje Akcionog plana razvoja kompetentnosti i stimulisanja istraživačkog rada
Savet Univerziteta, Senat, Rektor i dekani fakulteta	NSZ, ⁴ Studentski parlament, Centar za RKCO	Indeks: odnos broja upisanih studenata planiranih struka i broja studenata sa posebnim kompetentnostima	Analiza rezultata upisa, Analiza prelazaka na sledeće godine studija
Senat, Rektor i dekani fakulteta	NSZ	Indeks broja upisanih studenata i akreditovanih kvota	Izrada Izveštaja o poslovanju za 2017.
Savet Univerziteta, Senat, Rektor i dekani fakulteta	NSZ, Studentski parlament, Centar za RKCO	Indeksi iz analitike upisa Odnostroškova školarine i broja upisanih studenata Indikatori uspešnosti sprovođenja strategije Univer.	Izrada Plana poslovanja za 2018.
Prorektor za upis i nastavu, dekani i prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu, Studentski parlament, Centar za RKCO	Indeks realizacije zahteva tržišta za kadrove po oblastima naših akreditovanih SP (dipl., master, dr)	Odluke Senata i NNV Fakulteta
Prorektor za upis i nastavu, dekani i prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu, Studentski parlament, Centar za RKCO	Odnos broja modula, broja izbornih predmeta i definisanih posebnih kompetentnosti	Definisanje i usvajanje Pravilnika o posebnim kompetentnostima od strane Senata i NNV Fakulteta

1	2	3
3. Akreditacija	Odluke o inoviranju (malim promenama) osnovne akreditacione dokumentacije kroz definisane posebne kompetencije i njihovo uključivanje u Dodatak diplomi	Oktobar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Formatiranje posebnih kompetentnosti proisteklih iz istraživanja i unos u Dodatak diplomi	Jun 2018.
4. Nastavnici, saradnici i nenastavno osoblje	Inoviranje silabusa predmeta i ugradnja oblasti posebnih kompetentnosti (do 20%)	Septembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izrada tema seminarskih (pisanih) radova za oblasti posebnih kompetentnosti	Septembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izmene u Sistemu kvaliteta koje se odnose na seminarske radove i istraživačke radove	Septemba 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izrada Uputstva za informisanje studenata o posebnim kompetentnostim	Septembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
5. Naučno istraživački rad	Izrada Plana istraživanja studenata shodno izboru posebnih kompetentnosti studenata i potrebama privrede	Oktobar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izrada Pregleda međunarodnih i nacionalnih naučnih skupova i opštih uslova učestvovanja	Decembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Formiranje BP o izrađenim pisanim radovima studenata i radovima sa učešća studenatau naučnim skupovima	Decembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izbor i štampanje značajnijih radova studenata	Decembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine

4	5	6	7
Prorektor za upis i nastavu, Dekani i prodekani fakulteta	Sektor za razvoj i poslove akreditacije, Dekani	Indeks: Odnos broja modula i definisanih posebnih kompetentnosti	Odluke o usvajanju Pravilnika o posebnim kompetentnostima od strane Senata i NNV Fakulteta
Prodekan Studentska služba Služba za izdavačku delatnost	NNV	Indeks: odnos broja posebnih kompetentnosti i zahteva subjekata iz privrede i javnih službi	IT sektor Štampanje
Dekani i prodekani fakulteta	Sektor za razvoj i poslove akreditacije	Odnos broja izmena silabusa prema 15 nastavnih jedinica i prema broju posebnih kompetentnosti	Izrada inoviranih silabusa, Spisak novih kompetentnosti
Prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu	Indeks: odnos broja radova po posebnim kompetentnostima	Spisak tema, Mapiranje tokova posebnih kompetentnosti po modulima i predmetima
Komisija za kontrolu kvaliteta fakulteta i Univerziteta		Analiza izmena	Akcioni plan KKK
Dekani i prodekani	Sektor za upis i nastavu	Analiza uputstava	Uputstva
Sektor za NIR, Dekani i prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu, Studentski parlament, Centar za RKCO	Odnos realizacije zahteva tržišta rada za kadrovima po oblastima naših akreditovanih SP (dipl., master, dr) i broja radova	Odluke Senata i NNV Fakulteta
Sektor za NIR, Dekani i prodekani fakulteta	Studentski parlament, Centar za RKCO	Odnos broja radova studenata na naučnim skupovima i ukupnog broja studenata	Sajt univerziteta i fakulteta
Sektor za NIR, IT Služba	Sektor za upis i nastavu	Indeks: odnos ukupnog broja radova studenata i broja radova studenata po godinama studija	Baza podataka
Služba za izdavačku delatnost	Prodekani za nastavu	Ocena kvaliteta radova po SP, godinama studija, nastavnicima	Baza podataka

1	2	3
6. Učešće u domaćim i međunarodnim naučnim projektima	Izrada Plana istraživanja studenata (MAS i DS) shodno izboru posebnih kompetentnosti studenata i shodno potrebama privrede, u domaćim i međunarodnim naučnim projektima	Oktobar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izrada Pregleda učešća studenata u međunarodnim i nacionalnim naučnim skupova	Decembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Objedinjavanje posebnih kompetentnosti iz nastave (opšte i predmetne) i učešća u projektima	Oktobar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
	Izbor i štampanje značajnijih radova studenata	Decembar 2017. i inoviranje svake sledeće godine
D) Ocena uspešnosti plan razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada	Anketiranje studenata Anketiranje poslodavaca Anketiranje nastavnika Zajednički godišnji sastanak učesnika realizacije plana, nosilaca mera, partnera.	Decembar 2017. i svake sledeće godine

osnovne komponente ove mreže. Balansirana merila rezultata pokazuju svima ono što organizacija pokušava postići kako bi bila zaista efikasna. Balansirana merila trebaju biti raspoređena na sve nivoe organizacije¹⁶

Implementacija modela, odnosno njegova operacionalizacija je najsloženiji proces, te je stoga istraživanje išlo najpre u pravcu definisanja modela (koji je dat grafičkim prikazom modela u Grafikonu 3), a zatim i izrade Akcionog plana (prikazanog u Tabeli 3).

Akcioni plan je dat u tri oblasti, na bazi neophodnih učesnika u procesu razvoja kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog i naučnog rada (oblast A, B, C), dok kao četvrti element sledi obaveza ocenjivanja uspešnosti plana razvoja (D):

- A) Privredni subjekti i privredne komore,
- B) Studentski parlament,
- C) Univerziteti i Fakulteti,
- D) Ocena uspešnosti plana razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada studenata.

¹⁶ Stamenković S. Et al. (2008): *Corporate social responsibility*, New York, 16.

4	5	6	7
Sektor za NIR, Dekani i prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu, Studentski parlament, Centar za RKCO	Indeks realizacije zahteva tržišta za kadrove po oblastima naših akreditovanih SP (dipl., master, dr) i učešća studenata u njima	Plan istraživanja
Sektor za NIR, Dekani i prodekani fakulteta	Sektor za upis i nastavu	Indeks: odnos broja ostvarenih posebnih kompetentnosti i broja radova studenata na skupovima iz oblasti navedenih kompetentnosti	Sajt fakulteta
Sektor za NIR, Sektor za upis i nastavu, Dekani i prodekani fakulteta	Senat	Analiza posebnih kompetentnosti studenata kroz objedinjene podatke	Sajt univerziteta i fakulteta
Služba za izdavačku delatnost	Prodekani za nastavu	Ocena kvaliteta radova po SP, godinama studija, nastavnicima	Baza podataka
Rektor	Svi učesnici (PK, NSZ, Univerzitet, fakulteti, Studentski parlament)	Analiza realizacije Plana razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada	Izveštaj o Analizi

U ovom istraživačkom radu nadležnosti upravljačkog organa Saveta univerziteta i stručnog tela Senata univerziteta, odnosno, Saveta fakulteta i Nastavno-naučnih veća, nisu obrazložene (proističu iz Zakona o visokom obrazovanju i Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti), iako su njihove obaveze uvršćene u Akcioni plan. Obaveze na nivou Univerziteta u osnovi su definisane nadležnostima i ovlašćenjima rektora univerziteta i prorektora, koji rukovode sektorima koji su statusno definisani. Dalje, možemo govoriti o ovlašćenjima dekana i prodekana fakulteta i unutrašnjih organizacionih jedinica. Osnovna pretpostavka je bazirana na neophodnosti razvoja posebnih kompetentnosti i stimulisanja istraživačkog rada već tokom školovanja, uslovljavajući time organizovanu i plansku saradnju sa privrednim i javnim subjektima, koja treba da bude inicirana od strane univerziteta i visokoškolskih institucija.

Akcioni plan sadrži sledeće elemente: Upisna politika; Studije i studijski programi; Akreditacija; Nastavnici, saradnici i nenastavno osoblje; Naučnoistraživački rad; Učešće u domaćim i međunarodnim naučnim projektima.

Akcioni plan Razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanja istraživačkog rada na primeru Fakulteta za poslovne studije, za period od 2017. do 2020. godine, dat je u Tabeli 3, na prethodnim stranama.

Rezultati istraživanja su uspešno provereni na studijskim programima za tri naučna polja i polje umetnosti, a kroz osam stručnih oblasti u okviru ovih polja. Terminisanje akcionih planova je urađeno na trogodišnjem nivou, s obzirom na brzinu promena u naučnim dostignućima, s jedne strane, i promene zahteva za posebnim sposobnostima od strane privrednih i vanprivrednih organizacija, s druge strane. Ovakav vremenski okvir je zadovoljavajuć, s obzirom da se na godišnjem nivou vrše analize svih ulaznih parametara u model i rezultata, odnosno efekata modela na izlazu.

8. Zaključak

Kompleksnost organizacione i privredne sredine stavlja posebno složene zadatke pred savremenim visokoobrazovanim kadrovima, tražeći od njih nove sposobnosti i nova znanja. Razvoj takvih kadrova je moguć kroz dobro osmišljene modele razvoja posebnih sposobnosti i kontinuiranog istraživačkog rada svih studenata, a zatim i zaposlenih u kompaniji.

Izuzetno je važno razumevanje specifičnih potreba privrede i javne uprave za kadrovima koji će biti sposobni da pored opštih i predmetno-specifičnih kompetencija, poseduju posebne kompetencije za svaku privrednu ili društvenu delatnost.

Dinamične promene naučnih saznanja utiču na proces obrazovanja i potrebu individualizacije učenja. Učenje mora biti usklađeno sa stvarnim i specifičnim potrebama privrednih i uslužnih kompanija, koje moraju razvijati kreativnost i inovativnost, i brzo se prilagođavati na promene u okruženju. Organizacije se moraju pretvarati u učeće organizacije.

Najznačajnije mesto u tom procesu moraju imati univerziteti i fakulteti. Studijski programi na univerzitetu moraju biti akreditovani, a pravilnicima i standardima Nacionalnog saveta za visoko obrazovanje i novoformiranog Nacionalnog akreditacionog tela, preko stručnog tela Komisije za akreditaciju i proveru kvaliteta, omogućeno je da se studijski programi inoviraju i prilagode novim naučnim saznanjima, do nivoa 20%, unutar silabusa predmeta.

Stvaranjem i permanentnim inoviranjem modela razvoja posebnih sposobnosti i stimulisanja istraživačkog rada u budućnosti će se doprineti boljem rangiranju univerziteta i fakulteta u njegovom sastavu. Primena modela ostvaruje se u okruženju visoke turbulencije, pa je neophodno da se svi kontrolom uočeni nedostaci otklone i da se preduzimaju korektivne mere radi daljeg usavršavanja modela. Svi procesi u okviru ovog modela se odnose i na specifične zahteve učenja i ciljeve učenja usmerene na opšte društvene potrebe.

Primena modela može zadovoljiti sledeće funkcije obrazovanja: „odgovoriti na potrebe tržišta rada i pojedinaca za novim znanjima i veštinama; unaprediti mogućnosti za zapošljavanje; omogućiti profesionalnu mobilnost i fleksibilnost radno

sposobnog stanovništva; povećati vrednost ljudskog kapitala i mogućnost održivog socio-ekonomskog razvoja zemlje i njene integracije u globalnu ekonomiju; doprijeti smanjivanju siromaštva, povećanju inkluzije i međugeneracijske solidarnosti te kvalitetu života, razvoju demokratije, interkulturalnosti i tolerancije¹⁷.

Na osnovu ovih činjenica se može zaključiti da je istraživanjem razvoja posebnih kompetentnosti studenata i stimulisanjem istraživačkog rada na studijskim programima Megatrend univerziteta, na primeru Fakulteta za poslovne studije, definisan model primenljiv i na druge visokoobrazovne institucije.

Srbija će morati kroz promene u sistemu obrazovanja da se uklopi u evropski obrazovni prostor i da se kroz unapređenje obrazovnog sistema i njegovu promociju (među stanovništvom svih uzrasta) na adekvatan način priključi procesu globalizacije.¹⁸

Literatura

- Cvetković N. (2003): *Analiza poslovanja preduzeća*, Megatrend Univerzitet, Beograd.
- Cvetkovski T., Cvetkovska Očokoljić V., Babić S. (2010): „People as a key resource and the driving force of organizational and economic development”, 497-507, in Proceedings of 8th International scientific conference: Forces Driving the Revival of the Companies and Economy, 3rd December, Megatrend University, Belgrade.
- Cvetkovski T., Langović Milićević A., Cvetkovska Očokoljić V. (2011): The Role of Human Resources and Education in Regional Development, in proceedings of 4th International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development: From Entrepreneurial Learning to Innovations and Regional Development - ICEIRD 2011, 5 – 7 My 2011 Ohrid.
- Cvetkovski T., Milićević A., Cvetkovska-Očokoljić V. (2012): “Human Capital of Serbia in the Light of New Census Population”, 9-16, in proceedings of Cross Culture Conference 2012, University of Applied Sciences Upper Austria, School of Management, Cross-Culture Management and Emerging Markets Center, Stayer, 9th May.
- Cvetkovski T., Langović Milićević A., Cvetkovska Očokoljić, V. (2014): Srbija u globalnoj ekonomiji baziranoj na znanju, 497-512 Godišnjak Fakulteta za kulturu i medije, Megatrend univerzitet, Beograd, god. 6, broj 6 (2014).

¹⁷ Vlada R. Srbije, (2012): “Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine”, 190.

¹⁸ Cvetkovski T., Cvetkovska Očokoljić V., Babić S. (2010): „People as a key resource and the driving force of organizational and economic development”, 497-507, in Proceedings of 8th International scientific conference: Forces Driving the Revival of the Companies and Economy, 503.

- Hofer C. i dr. (1978): *Strategy formulation*, Andytical Concepts-St. Paul West Publishing.
- Jovanović Božinov M., Živković M., Cvetkovski T. (2007): *Organizaciono ponašanje*, II dopunjeno i izmenjeno izdanje, Megatrend univerzitet, Beograd.
- Levi-Jakšić M. i dr. (2003): *Menadžment operacija i kvaliteta*, Megatrend Univerzitet, Beograd.
- Mašić B., (2010): *Knowledge Managemant*, Zbornik radova, Fakultet za Menadžment Univerziteta „Braća Karić“, Beograd.
- Mašić B. (2001): *Strategijski menadžment*, Fakultet za Menadžment Univerziteta „Braća Karić“, Beograd.
- Milisavljević M. (2010): *Savremeni strategijski menadžment*, Megatrend univerzitet, Beog.
- Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ): Mesečni statistički bilten, decembar 2016, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/6/6959_bilten_nsz_12_2016_-_broj_172.pdf(04.05.2017)
- Nacionalni savet za visoko obrazovanje, *Standardi za akreditaciju studijskih programa prvog i drugog nivoa visokog obrazovanja*, „Službeni Glasnik R.Srbije“ br.88/17.
- Senge P. (2006): *The Five Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday/Currency, ISBN 0385260954.
- Stamenković S. (2007a): *Strategijski menadžment u saobraćaju Srbije*, Negotin, Bor; Monografija, Inorog (ISBN 978-86-83413-04-1, COBISS – ID 140995084).
- Stamenković S. (2007b): *Strategije kontrakcije i zaokreta put u poslovni uspeh preduzeća i privrede u tranziciji*. u: *Poboljšanje efektivnosti i efikasnosti preduzeća i privrede*, 339-348, Megatrend univerzitet, Beograd.
- Stamenković S. Et al. (2008): *«Corporate social responsibility»*, New York, Denbridge Press (ISBN 978-0-9822698-1-7, Library of Congres Control Number - LCCN: 2008943301). Videti šire Pienaar H., Penzhorn C., (2000): *„Using the Balanced Scorecard to Facilitate Strategic Management at an Academic Information Service“*, in *Libri*, 50.
- Stamenković S. et al. (2009): *«Corporate social responsibility in the Post-communist countries»*, New York, Denbridge Press (ISBN 978-1-935494-06-5, Library of Congres Control Number - LCCN: 2009912818).
- Vlada R. Srbije, (2012): *“Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine”*.
- Vlada R. Srbije, (2016): *“Strategija naučnog i tehnološkog razvoja Republike Srbije od 2016 do 2020. godine”*, Beograd.

Original scientific paper
Received 14.11.2017.
Approved 18.12.2017.

THE DEVELOPMENT OF STUDENTS' SPECIAL COMPETENCES AND THE STIMULATION OF RESEARCH WORK

The need for highly educated personnel is an indisputable goal and an imperative of educational strategies in the EU and Serbia as well. The labour market in the Republic of Serbia is searching for the personnel with specific competencies. It can be developed through the appropriate system of teaching at the faculties. Therefore, faculties need to be oriented towards improving the quality of teaching and towards transferring the concrete and applicable knowledge in accordance with the needs of the national economy and public institutions. The main objective of teaching is to generate creative, computer literate personnel capable of independent research and decision making. Learning is related to knowledge, skills and competences, i.e. it is based on the use of knowledge and skills in specific situations. By completing the study programmes, students acquire general and specific abilities. They are compatible with the European Qualifications Framework. The expected goals and qualifications for each type of study and each level of study are clearly defined. The development of students' special competencies and stimulation of research work should be included in the curriculum and operationalized by some action plans during the period of education (3 or 4 years for the first, second and third level of studies). After the appropriate analysis, the model has been defined at the Faculty of Business Studies in Belgrade along with the action plan. The idea is to develop special competencies and stimulate the students to conduct research work.

Key words: learning, competence, research work, operationalization.