

ULOGA I ZNAČAJ MENADŽMENTA U OBRAZOVANJU

Mr Goran Šormaz¹

Sažetak: *Globalno gledano, svet je u stanju promena, a obrazovanje je njihov ključni činilac. Nova znanja otkrivaju nove horizonte i traže nova angažovanja u implementaciji promena. Promene zahtevaju veće aktivnosti menadžera u okviru procesa obrazovanja, odnosno u svim sferama života koje sistem obrazovanja mogu učiniti efikasnijim i efektivnijim. Obrazovanje u Srbiji mora da prođe kroz promene koje su se već desile u razvijenim zemljama, jer živimo u društvu znanja i ekonomiji znanja. Jačanje uloge menadžera u obrazovanju je od velike važnosti, naročito za društva u tranziciji, kao što je naše. Obrazovanje predstavlja „centralni nervni sistem“ svakog društva – vaspitni, obrazovni, kulturni lanac koji neprestano vibrira. U tom lancu, značajna karika, pored vaspitača, učitelja, profesora i drugih, treba da bude obrazovan i vešt menadžer. Opšte je poznato da se od menadžera zahteva da poseduje sposobnost za inovativnost i upravljanje u delu planiranja, organizovanja, koordinacije i kontrole izvršavanja delatnosti obrazovnih institucija.*

Ključne reči: *obrazovanje / menadžment / planiranje / kontrola / promene / veštine / sposobnost / koordinacija.*

1 Centar za kulturu „Vlada Divljan“, Beograd, email: goran.sormaz@gmail.com

OBRAZOVANJE KAO VAŽAN ČINILAC RAZVOJA DRUŠTVA

*Veliki problemi sa kojima se suočavamo
ne mogu se rešiti na nivou na kojem smo
ih stvorili.*

(Albert Ajnštajn)

Globalno gledano, svet je u stanju promena, a obrazovanje je njihov ključni činilac. Nova znanja otkrivaju nove horizonte i traže nova angažovanja u implementaciji promena. Promene zahtevaju aktivnosti u okviru procesa obrazovanja, odnosno u svemu što nacionalni sistem obrazovanja može učiniti efikasnijim i efektivnijim.

Obrazovanje u Srbiji mora da prođe kroz promene koje su se već desile u razvijenim zemljama, jer živimo u društvu znanja i ekonomiji znanja. Potencijal jedne zemlje u mnogo čemu zavisi i od ljudskih resursa kojima zajednica raspolaze. Naravno, pri tome je veoma bitan i nivo obrazovanja tog resursa. Međutim, nema znanja bez savladavanja novih veština i metoda, odnosno bez novog načina obrazovanja. Postojeće obrazovanje ne daje pravi odgovor na nove zahteve društva i njegove ekonomije. Naime, do uspešne ekonomije se dolazi znanjem, a do znanja se dolazi obrazovanjem. Samim tim, stvaraju se brojna pitanja koja traže odgovore u procesu razvoja obrazovanja, koje, dobija attribute jednog od nosećih činilaca razvoja društva u celini.

Tradicionalni pristup sve manje može da odgovori izazovima vremena. Razlike u pristupu su drastične po svim kategorijama i nivoima obrazovanja: znanju, učenicima ili studentima, misiji škole, odnosno fakulteta, relacijama, sadržajima, pretpostavkama, transformaciji znanja itd.

Sve više organizacija shvata da učenje nikad ne prestaje i da mora postati norma da bi se opstalo u sve jačoj konkurenciji. Učenje se može odvijati formalno (obuka), ili neformalno (kroz učenje i razvoj na samom poslu). Čini se da je potreba za neprestanim učenjem posebno važna za firme koje pružaju usluge podrške stručnim znanjem, jer svrha njihove usluge zavisi uglavnom od ljudskog talenta, znanja i stručnosti članova organizacije.

Važan aspekt jedne zajednice usmerene ka znanju jeste da svi zajednički razmišljaju o napretku i boljim rezultatima. To se, pre svega, postiže uspešnim timskim radom, a znanje i učenje su ključni deo uspeha. Glavni izazov u današnje vreme predstavlja sposobnost organizacije, pa i celokupne društvene zajednice, da prikupi što veću količinu eksplicitnog znanja.

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

ULOGA MENADŽMENTA U OBRAZOVANJU

„Davno je rečeno da onaj ko ne misli na budućnost, neće je ni imati. Ali, isto tako, ko zaboravi na prošlost, ponoviće mu se. Razume se da ne želimo da nam se desi ni prvi ni drugi slučaj. Zato je potrebno permanentno osposobljavanje naučnih radnika za uspešno kretanje napred i to na način da nam prošlost ne bude samo opterećenje već, ukoliko je moguće, nadahnuće i podstrek za nova ostvarenja“ (K. Omae - “Kako razmišlja strateg”, preuzeto sa <https://www.biznis-akademija.com/menadzment-u-obrazovanju>).

Menadžment u obrazovanju, pre svega, predstavlja proces planiranja, organizovanja, vođenja i kontrole finansijskih, fizičkih, ljudskih i informacionih resursa obrazovnih institucija, u cilju realizacije njenih ciljeva, na efikasan i efektivan način (http://www.dgt.uns.ac.rs/download/mendog_skripta.pdf).

Menadžment u obrazovnim ustanovama obavlja poslove poslovnog i stručnog upravljača institucijom. Iz opisa delokruga poslova koje obavljaju i uslova koje moraju da ispunjavaju, osobe koje obavljaju dužnost direktora (kao menadžera) treba da poseduju znanja i veštine stečene formalnim obrazovanjem, iz programa koji se ostvaruju u ustanovama. Pored toga, oni moraju da poznaju i karakteristike kvalitetnog upravljanja, rukovođenja, organizovanja, saradnje, kreativnosti, komunikativnosti i dr. (Čuljak Č., 2013).

Novo shvatanje uloge menadžera u obrazovnim institucijama ima za cilj da omogućiti kvalitetniji tok znanja, razvijanje obrazovnog sistema jedne države, aktivnu podršku programu znanja, nadgledavanje razvoja infrastrukture znanja i omogućavanje stvaranja veza, koordinacije i komunikacije.

Stavovi prema sticanju i razmeni znanja i učenju značajan su činilac u procesu razvoja menadžmenta u obrazovanju, kao i veštine komunikacije i saradnje. U skladu sa tim „ako škole žele da učestvuju u sopstvenim promenama, one treba da definišu

oblike upravljanja školstvom i školom, koje će doprineti transformaciji škole“ (Sutbotić M., Mandić J., Duđak Lj., 2012).

Da bi se izašlo u susret zahtevima koji karakterišu savremeno poslovanje obrazovnih institucija, koristi se koncept aktivnog upravljanja – menadžment koncept – koji omogućava fokusiranost na ciljeve, fleksibilnost i kontrolu nad ostvarivanjem rezultata. Na tom putu, treba da bude jasna i koncizna vizija, formulisana tako da odgovori na pitanje: „Šta ćemo da promenimo i kako?“ Takva vizija u sebi mora da sadrži i listu opštih ciljeva i očekivanih rezultata, a mora i da postavi temelj za dobru komunikaciju i da stvara mentalni okvir za rad i precizno definisanje ciljeva.

Svrishodnost menadžmenta u obrazovanju i dostizanju ciljeva obrazovne institucije ogleda se u napuštanju principa klasičnog statično-funkcionalnog principa poslovanja i usmerenost ka promenljivoj i fleksibilnoj organizaciji rada, koja menja svoj oblik sa promenom zahteva koji se realizuju.

Šta je potrebno za uspeh menadžmenta u obrazovnom sistemu jedne zemlje? Postoji mnogo različitih odgovora na ovo pitanje, ali, po mišljenju autora, najpotpuniji je sledeći, u kome se ističe da su za uspeh menadžmenta u obrazovanju neophodni (Karaviđić S., 2006):

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

ODREĐENJE SAVREMENOG MENADŽMENTA U OBRAZOVANJU

Glavne karakteristike savremenog menadžmenta u obrazovnim institucijama su (Karavidić S., 2006):

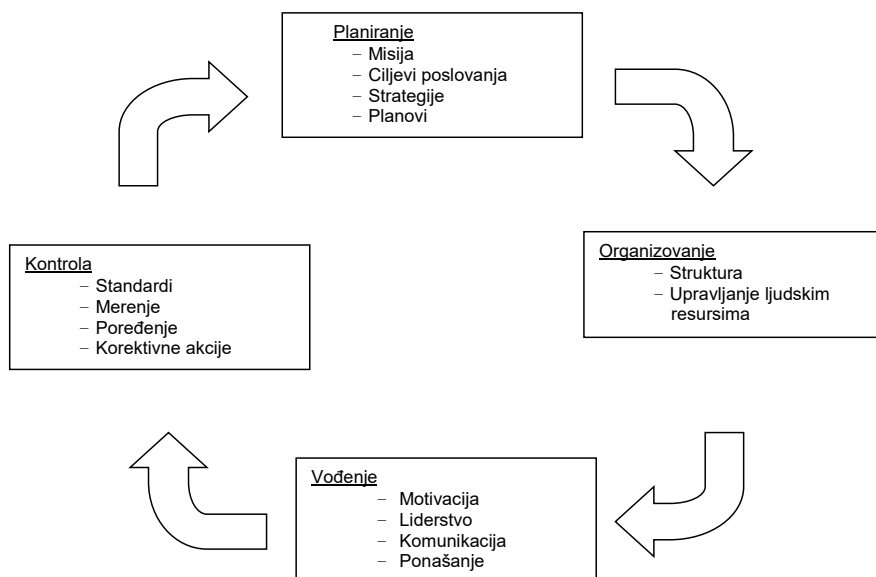
- menadžment u obrazovanju predstavlja proces, ili niz, kontinuiranih i povezanih aktivnosti;
- prvenstveno je orijentisan na realizovanje ciljeva organizacije;
- u najvećem broju slučajeva, ostvaruje se kroz rad sa ljudima i pomoću resursa same organizacije.

Savremeni menadžment u obrazovanju može se posmatrati i kao proces usklađivanja ljudskih, fizičkih i finansijskih potencijala, kako bi se ostvarili ciljevi vaspitanja i obrazovanja (Staničić S., 2006).

Pod pojmom menadžmenta u obrazovanju, takođe, može da se podrazumeva i skup kadrova koji obavljaju aktivnosti upravljanja obrazovnim ustanovama i organizacijama (osnovnim i srednjim školama, visokoškolskim ustanovama, različitim institucijama iz oblasti formalnog i neformalnog obrazovanja).

Menadžment u obrazovanju obuhvata, u najvećem broju slučajeva, sledeće procese: planiranje, organizovanje, vođenje i kontrolu (Karavidić S., Čukanović Karavidić M., 2016).

Šema 1: Funkcije menadžmenta u obrazovanju



Planska funkcija predstavlja polaznu aktivnost menadžmenta obrazovnih institucija i organizacija. Procesom planiranja određuju se ciljevi i konkretni projekti jedne obrazovne ustanove, kao i modaliteti i načini njihove implementacije, odnosno utvrđuju se glavne strategije za dostizanje ovih ciljeva. Nakon toga, organizovanje, vođenje i kontrola proizilaze iz procesa planiranja.

Donošenje odluka je veoma važan deo procesa menadžmenta u sistemu obrazovanja. Ono uključuje izbor najboljeg toka akcije za određenu situaciju, odnosno izbor između alternativnih tokova akcije, a sve u cilju da bi se postigao planirani i željeni rezultat.

Organizovanje se odnosi na izbor prave organizacione strukture obrazovne ustanove i na kombinovanje ljudskih i ostalih resursa, neophodnih da bi se postigli planom utvrđeni ciljevi. To znači da se organizovanjem vrši koordinacija aktivnosti koje se preduzimaju i raspoloživih resursa.

Vođenje predstavlja niz aktivnosti u vezi sa međusobnim odnosom menadžera u obrazovanju i zaposlenih, radi postizanja ciljeva obrazovne organizacije. Menadžeri daju zadatke i zahtevaju rezultate, ali vođenje podrazumeva i više od toga – usmeravanje i motivisanje profesora, nastavnika, vaspitača i ostalih saradnika da rade u najboljem interesu učenika, studenata i poboljšanja obrazovnog procesa, kao i razvoja konkretne obrazovne organizacije.

Kontrola je proces koji osigurava da se akcije sprovedu u skladu sa postavljenim, tj. precizno utvrđenim planom, kako bi se što lakše i efikasnije postigao utvrđeni cilj. Kontrola mora da omogućiti da se sve planirane aktivnosti i rezultati zaista i ostvare; njena suština se sastoji u monitoringu, kojim se meri, ocenjuje i upoređuje planirano i ostvareno poslovanje u procesu obrazovanja. Sistem kontrole funkcioniše na bazi povratne sprege, dok je primarni predmet kontrole uspešnost rada menadžmenta u obrazovanju. Kontrolisanje je neophodno, usled nemogućnosti menadžmenta da u potpunosti predvidi budućnost (buduće stanje u obrazovnoj delatnosti, opšte ekonomske uslove poslovanja, dostupnost i raspoloživost neophodnih resursa itd.)

Sama primena savremenih metoda menadžmenta u obrazovnim ustanovama i organizacijama podrazumeva analizu:

- mogućnosti (prvenstveno se odnosi na internu i eksternu procenu),
- slabosti (u smislu težnje da se prevaziđu uočene slabosti),
- šansi (neophodno je iskoristiti sve šanse koje se ukažu) i

- pretnji (potrebno je odupreti se pretnjama, što je i preduslov da se izvrši kvalitetna analiza za novi uspeh).

Menadžment timovi u obrazovnim institucijama

Obrazovna institucija je po formi organizacija, a svoju suštinu ispoljava kroz obrazovni proces. U tom smislu, mogu se izdvojiti sledeće, ključne karakteristike (po mišljenju autora):

- obrazovna institucija svoje aktivnosti i programe, u najvećem broju slučajeva, razvija na osnovu kontinuiranog proučavanja obrazovnih potreba;
- organizovana je tako da sve raspoložive resurse maksimalno koristi u ostvarivanju svojih programa;
- u obavljanju svoje delatnosti, ne odriče se tradicije, kreativno i na nov način gradi svoje planove i programe i realizuje svoje planove i aktivnosti;
- na optimalan način, u svom delovanju integriše obrazovne, socijalne i zdravstvene programe, kako za mlade tako i za odrasle;
- prilikom planiranja svojih aktivnosti, uključuje u taj proces sve zainteresovane i relevantne činioce;
- u poslednje vreme, kako bi bila konkurentna na tržištu, razvija specijalne programe i usluge.

Menadžment u obrazovanju, da bi bio efikasan, mora biti čvrsto utemeljen na usavršavanju, što je uslov blagovremenog i kompetentnog reagovanja na promene. U skladu sa navedenim, posebnu pažnju treba usmeriti na:

- ljude (obrazovanje kadrova, motivacija saradnika i zaposlenih, dostizanje većeg nivoa znanja, sposobnosti i veština, razvijanje osećanja za odgovornost i sopstvenu inicijativu, unapređenje komunikacije);
- fizičku sredinu (objekat) u kojoj se sprovodi proces obrazovanja (izgled same zgrade, tehnička opremljenost prostora – učionica i kabineta, enterijer, savremen i funkcionalan nameštaj, održavanje higijene na visokom nivou, uređenje okoline i zelenih površina);
- način isporuke obrazovnih usluga, organizacija i postupak isporuke usluge i način zadovoljavanja potreba učenika, studenata i drugih korisnika usluga obrazovnih institucija;

- veštine i sposobnosti zaposlenih (profesora, nastavnika, učitelja itd.) u postupku isporuke usluge, nivo ophođenja prema korisnicima usluga obrazovanja i kvalitet komunikacije među zaposlenima.

Implementiranjem savremenih menadžment koncepcija i novih strategija u sistem obrazovanja, nastaju mnogobrojne inicijative koje utiču na sve koji rade u obrazovanju, na oblike povezivanja, tehnička sredstva i stabilnost ustanove. Samim tim, menjaju se vrednosti, ciljevi, strukture i metodi rada, utvrđeni poslovi i zadaci. Ujedno, to su i najvažniji razlozi zbog kojih je formiranje menadžment timova od posebnog značaja, s obzirom na njihovu ulogu u ispunjavanju strateških ciljeva razvoja obrazovanja.

Kao i u ostalim sferama društvenog života, timski rad u obrazovanju visoko je cijenjena vještina. Zbog toga je zajednički rad na dostizanju istog, unapred utvrđenog cilja, osnova na kojoj su bazirani svi timovi. Tim predstavlja grupu ljudi, komplementarnih vještina, posvećenu zajedničkom cilju interakcija, sa osjećanjem podjednake i podeljene odgovornosti. Takođe, u sferi obrazovanja, tim se može definisati i kao jedinica sastavljena od dva ili više pojedinaca, koji u međusobnoj interakciji i koordinaciji aktivnosti teže ostvarenju određenog zajedničkog cilja značajnog za obrazovnu instituciju.

Efikasnost tima obrazovne institucije je bazirana na dva ishoda: produktivan rezultat (za samu instituciju – organizaciju) i lično zadovoljstvo. Zadovoljstvo se odnosi na sposobnost tima da ispuni pojedinačne potrebe njegovih članova i na taj način očuva posvećenost poslu. Produktivni rezultat predstavlja kvalitet i kvantitet realizovanog zadatka, na osnovu definisanih ciljeva u obrazovnom procesu.

Lideri, menadžeri obrazovnih ustanova i organizacija moraju razumeti i upravljati fazama rada i razvoja ustanove, koherentnošću, normama i konfliktima, u cilju uspostavljanja efikasnog tima. Svakako, treba istaći da timski rad ne dolazi sam po sebi, već zavisi od vještina komunikacije i liderstva svih članova. Zato, efikasni timovi u obrazovnim institucijama teže: unapređenju performansi kolektiva, povećanju kooperacije i morala zaposlenih, poboljšavanju međuljudskih odnosa u obrazovnoj instituciji, smanjenju konflikata, a sve sa ciljem dostizanja zajedničkog uspeha.

Analizirajući navedeno, nameće se zaključak da menadžment timovi u obrazovnim institucijama mogu doneti mnogo više kreativnosti i pozitivnih rezultata, budući da različiti ljudi imaju drugačije poglede na aktuelne probleme iz različitih perspektiva. Ključna pitanja sa kojima se suočava savremeni menadžment u obrazovanju su:

- Pod kojim uslovima i na koji način obrazovni sistem jedne države i njegove institucije mogu da doprinesu društveno-ekonomskim promenama i da pomognu unapređivanju razvoja celokupne društvene zajednice?
- Kako obrazovanje može da doprinese organizaciji modernog društva?
- Da li i na koji način obrazovanje može da odgovori na promene u sferi rada i zapošljavanja, kao i u oblasti građanske kulture (unapređivanje akademskih i stručnih kvalifikacija, kao i građanskih i ličnih kvaliteta)?

Menadžment u obrazovanju – nauka ili umetnost, veština ili filozofija?

Kao što je već naznačeno, menadžment u obrazovanju predstavlja, u isto vreme, nauku i veštinu upravljanja i rukovođenja obrazovnom institucijom, ali i kreativnu praksu i poslovnu filozofiju. Uopštenije rečeno, menadžment je i poslovna filozofija i preduzetnička strategija.

U savremenim društvima, za rad obrazovne institucije važna je preduzetnička filozofija, ali i strategija i kreativnost. Od naročite je važnosti tzv. 3K – kultura rada, klima znanja i komuniciranje (Karavidić S., Čukanović Karavidić M., 2016). To znači da menadžer u obrazovanju mora da raspolaže savremenim menadžerskim znanjima, gde kultura i etika postaju faktor efikasnosti i gde etičko rukovođenje, preko humanih učinaka, prerasta u humanistički menadžment.

Kultura rukovođenja zahteva timski rad, kadrovsku fleksibilnost i produktivno upravljanje konfliktima. U tom kontekstu, integracija (koordinacija), upravljanje (odlučavanje) i kontrola, uz prethodno dobro planiranje aktivnosti, jesu strukturne komponente modernog menadžmenta, sa liderom na čelu obrazovne institucije.

Konkurentska sposobnost obrazovne institucije mnogo zavisi od toga koliko njeni menadžeri uče iz svog iskustva i koliko prihvataju nova saznanja. Kritičko sagledavanje sopstvenog poslovnog ponašanja može samo da ubrza razbijanje defanzivnog stava koji blokira tokove usavršavanja i sposobnost učenja na sopstvenim greškama. Menadžer, koji se permanentno usavršava, povećava kooperativnost u preduzetničko-menadžerskoj funkciji i poboljšava performanse u kulturi rada, poslovnoj psihologiji i filozofiji uspeha.

Fleksibilni i modularni obrazovni programi (u svojoj strukturi), sa ugrađenim funkcionalnim i strategijskim razvojem menadžmenta, koji integriše razvoj karijere i poslovno iskustvo, kao i znanje i stručnost, doprineli su razvoju novog menadžera sa liderskim osobinama, čiji su ključni izvori: znanje, kultura rada i poslovna etika, a ciljne funkcije: opstanak, rast i razvoj organizacije.

Menadžer u obrazovanju

Celokupan sistem obrazovanja predstavlja „centralni nervni sistem“ svakog društva – svojevrsan vaspitni, obrazovni i kulturni lanac, koji neprestano vibrira. U tom lancu, veoma značajnu kariku, pored vaspitača, učitelja, profesora i drugih kadrova u obrazovanju, treba da predstavlja obrazovan, sposoban i vešt menadžer.

Sposobnog i veštog menadžera moguće je stvoriti samo kombinacijom teorije i prakse. Opšte je poznato da se od menadžera u savremenom sistemu obrazovanja zahteva da poseduje sposobnost za inovativnost i upravljanje, u delu planiranja, organizovanja, koordinacije i kontrole izvršavanja delatnosti obrazovnih institucija.

Postoje različita stanovišta, u pogledu karakteristika koje suštinski determinišu menadžera u obrazovanju, bilo da je reč o pristupima koji ukazuju da u osnovi menadžmenta leži prikupljeno iskustvo, ili su u pitanju stečene veštine, ili je pak reč o naučno zasnovanoj disciplini. Treba istaći i to da uvek provejava i jedna dodatna kvalifikacija: da u osnovi menadžmenta u obrazovanju stoji i jedan poseban duh, svojevrsna filozofija koja pretpostavlja određeno stanje svesti, sistem vrednosti, tj. specifično stanovište u odnosu na ključna pitanja ponašanja u radu i u vezi sa radom obrazovnih institucija.

Kako menadžment nikada nije sasvim dovršen proces, sama ta činjenica predstavlja poseban izazov za menadžere, da saznaju nešto više, da napreduju i usavršavaju se u okviru visoko postavljenih ciljeva. Posebno se ističu osnovni principi u poslovanju, kao što su: fleksibilnost, pristupačnost u odnosima sa ljudima, ulaganje energije, potreba za razumevanjem i uspostavljanjem komunikacijskih veza, razvijanje timskog rada, stvaranje dobre i pozitivne atmosfere, osmišljen nastup u javnosti.

Menadžer u obrazovanju mora raspolagati i odgovornošću i veštinama, kao što su: stil rukovođenja, motivisanje saradnika, način donošenja odluka, upravljanje promenama, neposredno komuniciranje sa saradnicima.

U zemljama u tranziciji, kao što je Srbija, zabrinjavajuća je nezainteresovanost obrazovnih vlasti i celokupne društvene zajednice za obrazovanje i usavršavanje menadžera u obrazovanju. Zapravo, postoji samo deklarativan pristup ovom problemu. Sa druge strane, interesantno je navesti postojanje većeg broja menadžera bez ikakvog iskustva u oblasti obrazovanja. Takav menadžer (*najčešće postavljen političkom linijom*) obavlja veoma složene i zahtevne zadatke, za koje nije ni stručan ni osposobljen u formalnim oblicima obrazovanja, a neformalni oblici obrazovanja, koji bi unapredili ovaj segment, nisu još uvek koncipirani.

Ključno mesto mora zauzeti stav da savremeni menadžer u obrazovanju treba da ima potrebne kompetencije i izvrsno znanje jezika izvođenja programa (Staničić S., 2006). Takođe, treba da ima izuzetne komunikacijske sposobnosti, znanje stranog jezika za sprovođenje mobilnosti na međunarodnom nivou, gde treba da razmeni iskustava i usvoji nova saznanja.

Treba istaći i naglasiti potrebu da savremeni menadžeri u obrazovanju poznaju komunikacijsko-informacione tehnologije, u funkciji brzih promena i prilagođavanja novim zahtevima u sferi vaspitanja i obrazovanja.

Rešenja za uspešno osposobljavanje menadžera u obrazovnim institucijama moguća su kroz:

- osposobljavanje menadžera procesom sertifikacije (koju bi sprovodio organ određen od strane Ministarstva prosvete);
- osposobljavanje polaganjem dodatnih ispita (postdiplomske studije i sl.)
- studiranje posebnog programa menadžmenta u obrazovanju.

Pri osposobljavanju menadžera sertifikacijom, potrebno je sledeće:

- ocene uspešnosti menadžera na radnom mestu,
- individualno usavršavanje menadžera,
- uspešno učestvovanje u programima stručnog usavršavanja, po kom osnovu se i dobijaju sertifikati i dr.

Osposobljavanje menadžera, polaganjem dodatnih ispita i dobijanjem licence moguće je sprovesti:

- na temelju ocena direktora i drugih osoba u menadžmentu, u prethodnom i tekućem mandatu;
- od strane merodavnih institucija;
- ocenjivanjem programa potrebnih kompetencija;
- ocenjivanjem i napredovanjem u radu i
- ocenama dobijenim savladavanjem programa stručnog usavršavanja.

Osposobljavanje menadžera na diplomskim i postdiplomskim studijama nameće se kao potreba, gde treba savladati, pored osposobljavanja za osnovni poziv (učitelj, nastavnik, profesor itd.), informaciono-komunikacijske tehnologije, strani jezik, školsko (obrazovno) zakonodavstvo, menadžment, kancelarijsko poslovanje itd.

Autor smatra da „idealni menadžer“ u obrazovanju, između ostalog, treba da bude:

- integrator kadrovskih potencijala i radnih procesa;
- preduzetnik i proizvođač uspešnih obrazovnih rezultata;
- sistematični inicijator ideja, akcija i promena;
- kreativni vizionar i planer;
- komunikativni koordinator;
- konstruktivni tehnolog organizacije i inovacija;
- participativni animator,
- strateg kroz kontinuirano obrazovanje itd.

ZAKLJUČAK

Politika obrazovanja predstavlja važan deo ukupne razvojne politike jednog društva, u kome privredni subjekti treba da budu ključni pokretači inovacija, konkurentnosti i unapređenja savremenog obrazovnog sistema. Ulaganje u obrazovanje, odnosno u obezbeđivanje odgovarajućih ljudskih resursa, kao odgovor na izražene potrebe tržišne ekonomije, ima karakter investicionog ulaganja i postaje preduslov bez koga se ne može ostvariti održiv ekonomski napredak.

Evropski zvaničnici često ističu da su najmoćnije industrijske korporacije zainteresovane za vaspitanje, obrazovanje i osposobljavanje kao strateško ulaganje, što je bitno za njihov budući prosperitet. Po njihovom shvatanju, moderne vaspitno-obrazovne ustanove moraju kontinuirano pratiti promene koje se odvijaju na postindustrijskom tržištu rada. U takvim uslovima, obrazovne ustanove treba da budućim menadžerima obrazovnih institucija osiguraju široko obrazovanje, uključujući i znanja u poslovanju, upravljanju krizom i sl.

Menadžmentu u obrazovanju, u zemljama u tranziciji, nije data potrebna pažnja, što ove zemlje dovodi u neravnotežan položaj sa razvijenim zemljama Evropske unije, koje imaju školovane i kvalifikovane menadžere.

Školovanje, a zatim i zapošljavanje stručnih menadžera u obrazovanju, ima za cilj da poveća efikasnost i usaglasi sve nivoje upravljanja i odlučivanja, kao i da uspešno realizuje nastavno-obrazovni proces.

Savremeni koncept obrazovanja treba da bude usmeren ka sticanju praktičnih znanja i veština, opšteprimenljivih u svim sferama života. Orijentisanost ovakvog

koncepta treba da proizvede kadrove sa kompetencijama prepoznatljivim, kako u nacionalnim tako i u internacionalnim okvirima.

Punom implementacijom menadžmenta u obrazovni sistem uvodi se najbolja međunarodna praksa za upravljanje obrazovnim institucijama i njenim procesima, unapređuju se i poboljšavaju uslovi rada, postiže se rast kompetencija za upravljanje ustanovom, rešavaju se svakodnevni problemi, jača se imidž ustanove i motivacija zaposlenih, postiže se zadovoljstvo učenika, studenata i roditelja, što sve zajedno ima značajne implikacije i na društveno-ekonomski razvoj društva u celini.

Angažovanjem stručnih menadžera obrazovna ustanova podiže nivo organizovanosti i poboljšava performanse institucije, što implicira zadovoljstvo svih zainteresovanih strana i korisnika usluge procesa obrazovanja. Zato je preporuka da se novim obrazovnim i inovativnim rešenjima, u smislu obrazovanja menadžera iz oblasti obrazovanja, omogućí uspostavljanje fleksibilnog koncepta, koji će moći da odgovori globalnim promenama i zahtevima vremena, kao i da uspostavi ravnotežu između čitavog niza nedovoljno jasnih, a ponekad i kontradiktornih zahteva, koji se pred obrazovni sistem postavljaju.

THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF MANAGEMENT IN EDUCATION

Abstract: *Globally, the world is changing, and education is a key factor of those changes. New findings reveal new horizons and demand new engagements in the implementation of the said changes. Changes require broader activities in the area of education and in all aspects of life that can enhance efficiency and effectiveness of education. The education in Serbia needs to go through changes that have already occurred in higher developed countries, because we live in the society and economy of knowledge. Strengthening of management in education is of great importance, especially for societies and economies in transition like Serbia. Education represents the “central nerve system” of every society – the educational and cultural network that constantly vibrates. Besides teachers, professors, and educators, skilled and educated managers are also very important. It is well-known that managers have to be innovative and to possess skills related to planning, organization, coordination and monitoring the implementation of activities in education institutions.*

Keywords: *education, management, planning, control, change, skills, ability, coordination.*

LITERATURA

1. Čuljak, Č. (2013). *Osposobljavanje i usavršavanje školskog menadžmenta*, Mostar, Fakultet društvenih znanosti
2. Grupa autora (2002). *Kvalitetno obrazovanje za sve – put ka visokom društvu*, Beograd, Ministarstvo prosvete i sporta
3. Karavidić S. (2006). *Menadžment u obrazovanju*, Beograd, Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet u Beogradu
4. Karavidić S., Čukanović Karavidić M. (2016). *Menadžment*, Beograd, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo
5. Ristić Ž. (2001). *Menadžment znanja*, Beograd, Ekonomija nauke i obrazovanja
6. Staničić, S. (2006). *Menadžment u obrazovanju*, sopstveno izdanje, Rijeka
7. Subotić M., Mandić J., Duđak Lj. (2012). Liderstvo u obrazovnim institucijama, *HORMA*, Sombor, 17 (1)
8. www.biznis-akademija.com/menadzment-u-obrazovanju
9. www.dgt.uns.ac.rs/download/mendog_skripta.pdf
10. www.mpn.gov.rs
11. www.nps.gov.rs
12. www.zuov.gov.rs
13. www.cep.edu.rs;