

MENADŽMENT MODELI U ORGANIZACIJAMA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH

Autor: Emir Avdagić, Institut za međunarodnu suradnju
Njemačkog saveza visokih narodnih škola - DVV International
(Ured u Bosni i Hercegovini), Sarajevo, 2016., 219 str.

Ksenija Krušelj

Pučko otvoreno učilište Koprivnica, Hrvatska
ksenija.kruselj@pou-kop.hr

U izdanju Instituta za međunarodnu suradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola - DVV International prošle je godine u Sarajevu tiskana knjiga Menadžment modeli u organizacijama za obrazovanje odraslih autora Emira Avdagića. Avdagić je zaposlenik Instituta u uredu za Bosnu i Hercegovinu na mjestu direktora. Također je voditelj projekta „Obrazovanje odraslih u Jugoistočnoj Europi“. Knjiga je proizašla iz njegove doktorske disertacije.

Strukturirana je u tri poglavlja i sadrži 39 tablica i 13 shematskih prikaza. Recenzenti knjige su prof. dr. Šefika Alibabić i prof. dr. Miomir Despotović s Filozofskog fakulteta u Beogradu i prof. dr. Mirjana Novak s Filozofskog fakulteta u Sarajevu.

U prvom poglavlju koji nosi naslov Teorijska zasnovanost istraživanja menadžmenta u obrazovanju dan je prikaz odnosa teorije i prakse menadžmenta u obrazovanju odraslih. Autor navodi da su se pozitivne promjene, tj. afirmacija obrazovnog menadžmenta, intenzivirala posljednjih desetljeća 20. stoljeća, no osim pozitivnih javljaju se i kritičari koji svoje kritike baziraju na nespojivosti prirode i suštine menadžmenta s obrazovnom politikom. Po njima, obrazovna je politika umjerena samo na sustav formalnog obrazovanja, u kojem je škola strogo centralizirana i kontrolirana od države te da u njoj nema mjesta za inovativno vođenje i menadžment.

Obrazovanje odraslih, naglašava Avdagić, svojevrсно je „obrazovno tržište“ kojim se treba upravljati kako bi se otvorile vizije i misije. Menadžment u obrazovanju odraslih obuhvaća pripremu, planiranje, organizaciju. Jedno od važnih područja je i donošenje odluka, realizacija i kontrola učinka obrazovnih aktivnosti. Može se proučavati na razini sustava obrazovanja odraslih, na razini obrazovne institucije te na razini procesa obrazovanja odraslih. Avdagić je predmet istraživanja usmjerio na menadžment u organizaciji (ustanovi/instituciji) za obrazovanje odraslih. Kao uvod u svoje istraživanje

dao je prikaz rezultata istraživanja koje je 2010. godine objavio Reiner Zech u studiji „Organisation in der Weiterbildung“. On je na proveo istraživanje o tome kakvu sliku organizacije za obrazovanje odraslih imaju o sebi. Istraživanje je provedeno na uzorku od pet organizacija: 1. visoka narodna škola, javno utemeljena ustanova za obrazovanje odraslih; 2. javno priznati konfesionalni centar za obrazovanje koji radi s osobama s invaliditetom; 3. nevladina organizacija koja se bavi obrazovanjem iz područja psiho-terapije; 4. komercijalna, privatna organizacija koja se bavi informatičkom obukom i 5. odjel za obrazovanje u jednoj tvornici. Pod „poimanjem obrazovanja“ visoka narodna škola smatra da je njen zadatak doprinos razvoja svakog pojedinca, konfesionalni centar promatra obrazovanje kao mogućnost integracije isključenih kategorija u društvo, institut za obrazovanje podrazumijeva psiho-logički perfekcionizam, privatni centar smatra da stručno obrazovanje omogućava pojedincu profesionalan razvoj da bude što konkurentniji na tržištu rada, a odjel za obrazovanje u tvornici da svojim zaposlenicima osigura sigurnu budućnost u tvornici. Do ovakvih je rezultata došao i Avdagić u svom istraživanju.

Drugo poglavlje nosi naziv Metodološki dizajn istraživanja menadžment modela u organizacijama za obrazovanje odraslih. U ovom poglavlju autor daje komparativni prikaz i analizu obrazovnih organizacija u SR Njemačkoj, kao jednoj od visokorazvijenih zemalja u kojoj je područje obrazovanje odraslih visoko razvijeno i Bosne i Hercegovine, zemlje u tranziciji koja mora uhvatiti korak.

Za uzorak u istraživanju uzeo je deset obrazovnih organizacija (iz Njemačke: Visoka narodna škola Regen, Visoka narodna škola Cham, Visoka narodna škola Munchen, Visoka narodna škola Landan an der Isar i Visoka narodna škola Regensburg, a iz Bosne i Hercegovine Centar za edukaciju i istraživanje “Nahla” Sarajevo, Ustanovu za obrazovanje odraslih „Socijalno-edukativni centar (SEC) Banja Luka, Centar za obrazovanje odraslih Gračanica, Centar za poslovnu edukaciju (CPE) Sarajevo te Centar za edukaciju i humani razvoj „Amica Educa“ Tuzla. Uzorak organizacija za obrazovanje odraslih bio je namjeran po Körberovu modelu podjele, javno priznate organizacije za obrazovanje odraslih, organizacije i udruženja za obrazovanje odraslih koje nisu javno priznate ali su od opće koristi, privatne organizacije za obrazovanje odraslih te poduzeća i privatni subjekti, kako bi se dobila što veća raznovrsnost podataka o modelima menadžmenta. U Njemačkoj je istraživanje obavio u veljači, a u Bosni i Hercegovini u ožujku 2015. godine. Ispitanici su bili svrstani u dvije grupe, prvu grupu su činili menadžeri/direktori, a drugu zaposlenici u organizacijama za obrazovanje odraslih.

U trećem poglavlju Analiza i interpretacija istraživačkih nalaza autor daje rezultate do kojih je došao u svom istraživanju. Uspoređujući vanjske komponente općeg okruženja u kojem rade istraživane organizacije za obrazovanje odraslih, utvrdio je da je u Bavarskoj, Republici Srpskoj i Tuzlanskom kantonu obrazovanje odraslih dio obrazovnog sustava, ali ne i u Kantonu Sarajevo. U Kantonu Sarajevo ne postoji ni zakonski okvir, dok u Bavarskoj zakon postoji od 1974. godine, u Republici Srpskoj od 2009. godine, a u Tuzlanskom kantonu od 2015. godine. U Bavarskoj akcent se daje na razvoj i jačanje pojedinca, a time i društvene zajednice u cjelini, a u Bosni i Hercegovini akcent je na

društveno ekonomskoj revitalizaciji. Strategije razvoja obrazovanja odraslih ne postoje niti u jednom slučaju, dok svi imaju međunarodne/nacionalne kontakte. Obrazovanje odraslih subvencionira se jedino u Bavarskoj. Istraživanje je pokazalo da organizacije za obrazovanje odraslih koje rade u okruženju gdje ne postoji zakon o obrazovanju odraslih i nema subvencija mnogo veći značaj daju primjeni financijskog menadžmenta. Organizacije iz Bosne i Hercegovine moraju više ulagati u marketinške aktivnosti kako bi privukle polaznike i osigurala sredstva za realizaciju programa. U područjima gdje je obrazovanje dio jedinstvenog sustava obrazovanja, model menadžmenta mreže (model menadžmenta mreže podrazumijeva da su organizacije za obrazovanje odraslih vezane partnerskim odnosima s drugim organizacijama) visoko je ocijenjen jer se nastoji osigurati permanentnu prisutnost, dok na primjerice za ispitanike u Kantonu Sarajevo ovaj model nije važan. Certifikate o standardu kvalitete ne posjeduje ni jedna ispitana organizacija iz Bosne i Hercegovine. Nasuprot tome u Njemačkoj tri organizacije posjeduju certifikat Europske zaklade za upravljanje kvalitetom (EFQM), Visoka škola iz Chama odustala od primjene ovog modela, Visoka narodna škola Regen posjeduje i certifikat QSS (Sistem osiguranja kvalitete) i DQS (Njemački sistem kvalitete) koji se posebno odnose na programe za rad s nezaposlenim osobama koji se realiziraju s Agencijom za zašljavanje.

Osam od tih deset organizacija ulažu u usavršavanje svojih zaposlenika, dok dvije ispitane organizacije smatraju da je to obveza samog pojedinca. Organizacije koje ne ulažu u usavršavanje svojih zaposlenika model menadžmenta ljudskih resursa ne smatraju ni naročito važnim. Za razvoj pozitivnog imidža organizacije direktor i svi zaposlenici smatraju se odgovornim

Avdagić daje još niz podataka iz kojih je moguće iščitavati obilje vrijednih informacija koje su namijenjene svima koji se bave obrazovanjem odraslih. Svakako će dobro doći budućim istraživačima uloge menadžmenta u obrazovanju odraslih. Ova knjiga može poslužiti kao putokaz razvoja pojedinaca koji su ili se spremaju na menadžerske pozicije u organizacijama za obrazovanje odraslih.