

MENADŽMENT KAO NOVA PARADIGMA U USPOSTAVI SISTEMA NEFORMALNOG OBRAZOVANJA U BOSNI I HERCEGOVINI

MANAGEMENT AS A NEW PARADIGM IN THE ESTABLISHMENT
OF INFORMAL EDUCATION SYSTEM IN BOSNIA AND HERZEGOVINA

Ermin Kuka

Univerzitet u Sarajevu, Institut za istraživanje zločina, Sarajevo

SAŽETAK

U radu će biti prezentirane i elaborirane osnovne odrednice, veze i odnosi između dvije, u današnje vrijeme izuzetno značajne društveno-potrebne aktivnosti, a to su obrazovanje i menadžment, s posebnim osvrtom na koncept neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Povezivanje menadžmenta i obrazovanja je postalo prisutno u novije doba, kada se spoznalo da menadžment, kao nova znanstvena i empirijska paradigma, uz pomoć obrazovanja, može polučiti izvanredne rezultate u bilo kom segmentu djelovanja i funkcioniranja ukupnog društvenog sistema, pa s tim u vezi i sistema obrazovanja i odgoja. Svrha rada je objasniti kako, na koji način i kroz koje koncepcije je moguće povezati neformalno obrazovanje i menadžment kao inovativan element u obrazovanju, te kako to jedinstvo djeluje na ukupnost djelovanja organizacija i institucija koje ih prakticiraju. Za dokazivanje značaja povezanosti menadžmenta i neformalnog obrazovanja korištena je metoda analize sadržaja dosadašnjih rezultata istraživanja na ovom polju djelatnosti, a koja nisu mnogo zastupljena, te stoga zaslužuju pozornost kako znanstvene tako i šire društvene javnosti. Zaključci koji budu izvedeni iz elaboracije navedene tematike ukazat će da menadžment kao nova paradigma ima presudnu važnost i utjecaj na uspostavu sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, budući da omogućava

uspostavu organiziranog i kvalitetnog sistema neformalnog obrazovanja koji će omogućiti permanentno profesionalno osposobljavanje uposlenika kako bi mogli odgovoriti na moderne zahtjeve tržišta rada, a što je danas jedna od glavnih konkurentskih prednosti država sa takvim sistemom.

Ključne riječi: obrazovanje, neformalno obrazovanje, menadžment, ljudski resursi

Keywords: education, informal education, management, human resources

ABSTRACT

The paper will be presented and elaborated baseline relations and connections between the two, at the present time a very significant socio-required activities, such as education and management, with special emphasis on the concept of non-formal education in Bosnia and Herzegovina. Linking management and education has become present in more recent times, when realizing that management, as a new paradigm of scientific and empirical, with the help of education, can achieve outstanding results in one area of operation and functioning of the whole social system, and in this regard, and the system education. The purpose of this paper is to explain how, in which way and through which it is possible to connect the concepts

of formal education and management as an innovative element in education and how it affects the unity of the totality of organizations and institutions that practice them. To prove the importance of relationship management and non-formal education method was content analysis of existing research in this field of activity, which are not represented, and therefore deserve the attention of both the scientific and the wider public. Conclusions that are derived from these elaborations topics will indicate that management as a new paradigm is of critical importance and impact on the establishment of a system of non-formal education in Bosnia and Herzegovina, since it allows for the establishment of a quality system of organized and informal education that would allow permanent professional training of employees in order to respond to modern demands of the labor market, and it is today one of the main competitive advantages of countries with such a system.

UVOD

Neformalno obrazovanje, kao dopuna formalnom obrazovanju, ima veliki značaj za opći prosperitet društva. Ulazeći u bit i suštinu pojma neformalnog obrazovanja, autor Darko Marković, u svom radu „*Šta je neformalno u neformalnom obrazovanju?*“, upućuje na osnovne odrednice neformalnog obrazovanja, a one su (Marković, 2005, 11):

- *organizirane i planirane* obrazovne aktivnosti,
- koje podstiču *individualno i društveno učenje*,
- stjecanje *različitih znanja i vještina, razvoj stavova i vrijednosti*,
- koje se dešavaju *izvan sistema formalnog obrazovanja*
- koje su *komplementarne* formalnom obrazovanju,
- u kojima je *učešće dobrovoljno*,
- a dizajnirane su i izvedene od strane *obučanih i kompetentnih edukatora*.

Neformalnim obrazovanjem „šire se spoznajne mogućnosti, proširuju i dograđuju postojeća znanja i vještine stečene kroz formalno obrazovanje, te usvajaju ona znanja, sposobnosti i vještine s kojima se u toku formalnog obrazovanja nije susretalo“ (Kuka, 2012, 47).

Jedan od temeljnih zadataka neformalnog obrazovanja jeste utjecaj na smanjenje siromaštva i nezaposlenosti, tj. smanjenje razlika u statusu i primanjima između bogatih i siromašnih, obrazovanih i neobrazovanih, te ruralnog i urbanog stanovništva. Stoga, zahtjevi za podsticanje i afirmiranje neformalnog obrazovanja nisu slučajni i spontani.

U neformalnom obrazovanju se nalazi „mogućnost za efikasnu upotrebu nedovoljnih sredstava (koja stoje na raspolaganju) za širenje obrazovnih usluga, za proširenje jednakih mogućnosti za obrazovanje i uvećanje značaja obrazovanja u skladu sa zahtjevima društveno-ekonomskog razvoja“ (Kulić, 2005, 118).

ULOGA MENAŽMENTA U USPOSTAVI SISTEMA NEFORMALNOG OBRAZOVANJA

Institucionaliziran i organiziran sistem neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini još uvijek ne postoji. Prisutna je tendencija i praksa bavljena djelatnošću neformalnog obrazovanja organizacija među kojima ne postoji koordinacija i dublja saradnja, kao i nepovezanost istih sa ostalim akterima društva, prije svega akterima tržišta rada. S tim u vezi, ne postoji niti jedinstvena baza podataka, niti okvir za zajedničko djelovanje.

Navedene činjenice utječu na to da u Bosni i Hercegovini ne postoji jedinstven sistem neformalnog obrazovanja. Da bi se takva negativna situacija promjenila, potrebno je uvesti određene inovacije u trenutno diferencirano i podijeljeno područje ove djelatnosti. Jedina prava reforma i inovacija, odnosno jedino rješenje za pretvaranje trenutno nesređenog stanja

neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini u jedinstven sistem i njegovo funkcionalno djelovanje, jeste uvođenje menadžmenta kao nove paradigme i društvene potrebe.

Gotovo sve organizacije (bilo privatne ili javne) u razvijenim državama prihvatile su koncept i moduse menadžmenta kako bi uskladile svoju djelatnost sa brzim i stalnim promjenama u globalnom kontekstu. Menadžment je, u tim državama, prepoznat kao jedino i najbolje moguće rješenje za djelovanje i daljnju egzistenciju organizacija u svijetu koji se konstantno mijenja.

Bosna i Hercegovina je država u tranziciji. Stanje u svim segmentima društva, pa samim time i u sektoru obrazovanja, je nesređeno, pa čak i ispolitizirano. Moguće rješenje ovako nepovoljne situacije, a kada je u pitanju i neformalno obrazovanje, jeste, pristup radu i djelovanju zasnovanom na principima i načelima koje nudi menadžment. To znači uspostavljanje i preciziranje jasnog sistema djelovanja kroz planiranje, organiziranje, vođenje i kontrolu rada organizacija neformalnog obrazovanja, tj. usklađivanje rada prema načelima koja nude četiri osnovne funkcije menadžmenta. Tu je, svakako, i menadžment ljudskih resursa, kojeg pojedini autori smatraju petom menadžerskom funkcijom.

Menadžment podrazumijeva „proces planiranja, organiziranja, vođenja i kontrole finansijskih, fizičkih, ljudskih i informacionih resursa organizacije, da bi se realizirali njeni ciljevi na efikasan i efektivan način“ (Damjanović, 2008, 40). Uvođenjem ovako definiranog menadžmenta u oblast neformalnog obrazovanja uspostavio bi se jedinstven sistem na nivou države.

Glavni izvršni akteri menadžmenta, odnosno implementiranja menadžerskih funkcija, su menadžeri, jer oni u realizaciji poslovnih aktivnosti „obavljaju zadatke koji istovremeno utječu na više menadžerskih funkcija“ (Šunje, 2002, 70). Bez menadžera unutar organizacija neformalnog

obrazovanja, nije moguće očekivati uspostavljanje sistema u ovoj oblasti djelovanja na nivou države. Kako to menadžment može utjecati na uspostavljanje sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, najbolje se može objasniti kroz elaboraciju menadžerskih funkcija koje je potrebno primjeniti u ovoj oblasti obrazovne djelatnosti.

PLANIRANJE U NEFORMALNOM OBRAZOVANJU

Planiranje je prva faza primjene menadžmenta unutar djelovanja određene organizacije, tj. polazna aktivnost menadžmenta. Planiranjem se određuju ciljevi organizacije neformalnog obrazovanja, te metode i tehnike njihova implementiranja, odnosno određuju se strategije za postizanje ciljeva. Sve ostale funkcije menadžmenta proizilaze iz planiranja.

Uvođenjem planiranja u neformalno obrazovanje u Bosni i Hercegovini utjecalo bi se na organizacije neformalnog obrazovanja na način da one jasno postave i definiraju ciljeve koje žele postići, tj. šta žele ponuditi korisnicima svojih usluga i šta žele implementirati u budućnosti, a sve kroz jasno definiranu viziju i misiju djelovanja. Da bi organizacije i institucije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini uspjele ostvariti buduću efikasnost i efektivnost, te izbjeći propast i zatvaranje, trebaju imati isplanirane dalje aktivnosti i postavljene jasne futurističke ciljeve. To ne mogu uraditi samostalno (unutar uskih okvira), jer bi to značilo njihovu udaljenost od konkretne društvene stvarnosti, a što znači da ne bi bile u mogućnosti odgovoriti na stalne i brojne promjene i zahtjeve iz okruženja kome pripadaju. Stoga, one se trebaju konsultirati, ne samo sa korisnicima svojih usluga, već i sa okruženjem u kojem egzistiraju, tj. sa ostalim organizacijama kako unutar, tako i van sektora neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Takvim

pristupom će zajednički razmjeniti pozitivna iskustva, učiti iz grešaka drugih, te osigurati klimu i okruženje za fer konkurenciju (konkurencija će se iskazati u jednakim uslovima za sve). Ako bi se osamostalile, bez ikakve komunikacije sa okruženjem, izložile bi se riziku zastarijevanja rada i djelovanja, biranja opcija i donošenja pogrešnih odluka koje bi ih odvele na put nekonkurentnosti i nemogućnosti odgovaranja na konstantno promjenjive zahtjeve i interese tržišta rada. Činjenica je da se gotovo sve organizacije i institucije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini u svom radu susreću s istim problemima i istim promjenama u okruženju. Stoga, zajedničkom saradnjom, uz poštovanje fer i slobodne konkurencije, mogu jasno definirati dalje planove rada, sadržaje i programe koje nude na tržištu obrazovanja, te načine njihova implementiranja. Potreba za planiranjem vlastite vizije i misije daljeg djelovanja će natjerati organizacije neformalnog obrazovanja na širu i dublju saradnju, razmjenu iskustava, te stvaranje zajedničkih baza podataka koje bi svima bile od koristi. Dakle, sve te aktivnosti mogu rezultirati uspostavljanjem sistema neformalnog obrazovanja na nivou države. Organizacije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini su postale svjesne činjenice da bi im uspostavljen sistem u toj oblasti omogućio bolje uvjete rada. Naime, postojao bi okvir koji bi štitila i iza kojeg bi stajala država, te ga samim time priznala kao neophodan društveni sistem. Sve ove aktivnosti bi djelovale na afirmiranje neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, te potražnju za programima i sadržajima usklađenim sa konstantno promjenjivim potrebama, interesima i zahtjevima tržišta rada. Stoga je neophodno što prije pristupiti procesu uvođenja funkcije planiranja u ovu oblast djelovanja u Bosni i Hercegovini, ako se želi napredak i prosperitet cijeloga društva.

VOĐENJE U NEFORMALNOM OBRAZOVANJU

Vođenje je druga menadžerska funkcija i ona je implementacionog karaktera. Vođenje u obrazovanju podrazumijeva „niz aktivnosti vezanih za međusobni odnos menadžera i uposlenih radi postizanja ciljeva obrazovne organizacije“. (Damjanović, 2008, 41).

Glavni akteri vođenja su menadžeri koji dijele zadatke i zahtijevaju rezultate, te motiviraju i usmjeravaju uposlene da rade u najboljem interesu za sve. Stoga, rezultat vođenja su „konkretni poslovni rezultati (performanse) i jedina je menadžerska funkcija koja se odvija unutar obrazovne ustanove“. (Šunje, 2002, 73).

U okviru organizacija neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini potrebno je preći sa aktualnog centraliziranog na decentralizirani sistem upravljanja i vođenja. Rukovodioci, odnosno menadžeri ovih organizacija trebaju eliminirati totalitarni način vođenja i preći na sistem demokratskog vođenja koji se temelji na decentralizaciji. Time bi, ne samo davali stroga zaduženja i afirmirali vlastiti interes, već i bili u stanju prepoznati interese i potrebe svojih uposlenika, tj. angažiranih predavača (edukatora) i ostalih administrativnih uposlenika.

Ovakav pristup znači afirmiranje vođenja kao implementacione menadžerske funkcije u neformalnom obrazovanju u Bosni i Hercegovini, na način da menadžeri, u međusobnoj komunikaciji sa uposlenicima čiji rad koordiniraju i upravljaju, vode proces implementiranja programa i sadržaja neformalnog obrazovanja u pravcu ostvarenja prethodno definiranih ciljeva.

Ukoliko su na čelu takvih organizacija u Bosni i Hercegovini menadžeri sposobni usmjeravati procese unutar njih, te motivirati svoje uposlenike, onda je za očekivati da će takav pristup u pojedinačnim organizacijama rezultirati uspostavljanjem cjelovitog sistema neformalnog obrazovanja na nivou države,

kojemu svi pojedinačno trebaju težiti i dati svoj doprinos. Time bi se na najbolji način promovirale takve organizacije i bila bi na pravi način prepoznata njihova djelatnost od strane države. Rukovodiocima i menadžerima organizacija neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini je jasno da ne mogu očekivati državno afirmiranje pojedinačnih djelovanja u toj oblasti, već samo kroz okvir i sistem koji bi donio pozitivne rezultate za sve.

ORGANIZIRANJE U NEFORMALNOM OBRAZOVANJU

Treća menadžerska funkcija je organiziranje, a njome se oblikuje okvir unutar koga se djeluje. Organiziranjem se vrši „izbor prave organizacione strukture i kombiniranje ljudskih i ostalih resursa da bi se postigli planom postavljeni ciljevi“.

(Damjanović, 2008, 42)

Organiziranjem se koordiniraju aktivnosti i postojeći resursi. Stoga, ova menadžerska funkcija treba zauzimati posebno mjesto unutar djelatnosti neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Ukoliko organizacije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini uvedu ovu menadžersku funkciju, tj. pristupe pravilnom koordiniranju svojih djelatnosti i resursa koji im trenutno stoje na raspolaganju, moguće je očekivati da će se takva situacija preslikati i na viši nivo, tj. na potrebu uspostavljanja i organiziranja sistema neformalnog obrazovanja. Organizacije neformalnog obrazovanja predstavljaju okvir za implementiranje organiziranja. Njihovi predavači i ostali uposleni, kao direktni izvršioc procesa rada, predstavljaju njihov glavni resurs. Uspjeh je nemoguće očekivati bez implementiranja ove menadžerske funkcije. Ona bi, u krajnjoj instanci, zbog stalnih promjena i potrebe da se na njih brzo i efikasno odgovori, dovela do pozitivnog rezultata za sve organizacije neformalnog obrazovanja kroz uspostavljanje efikasnog i jakog sistema unutar te djelatnosti.

Također, organiziranje, kao implementaciona menadžerska funkcija, oblikuje sistem i obezbjeđuje efikasnu koordinaciju i iskorištavanje resursa. To su temeljni principi koje neformalno obrazovanje u svom djelovanju treba da bi postalo konkurentno i sposobno odgovoriti tržišnim izazovima. Bez uvođenja organiziranja u djelovanju organizacija neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, nije moguće očekivati ni sistem neformalnog obrazovanja na nivou države.

KONTROLA U NEFORMALNOM OBRAZOVANJU

Kontrola (kontroling) je posljednja menadžerska funkcija, a podrazumijeva „proces koji osigurava da se akcije sprovedu u skladu sa planom“.

(Damjanović, 2008, 42) Cilj joj je permanentno praćenje da li se proces rada i djelovanja odvija u skladu sa prethodno postavljenim planom, te da li su postignuti rezultati u skladu sa očekivanim. Kod neformalnog obrazovanja, željeno stanje se „ne iskazuje samo u brojkama, u smislu željenog ukupnog prihoda i očekivanih troškova, već, prije svega, u kvalitetu outputa, u smislu broja polaznika (inputa) koji su uspješno prošli transformacioni proces, te stvarne razine njihovog znanja i/ili stručnosti“.

(Šunje, 2002, 74)

Kada se govori o organizacijama neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, ova menadžerska funkcija još uvijek dovoljno ne egzistira. Kontrola rada skoro da se i ne provodi, a o kvaliteti gotovo da se i ne govori. Da bi organizacije neformalnog obrazovanja imale kvalitetne programe i sadržaje edukacije, tj. da bi znale da li doista odgovaraju stvarnim potrebama, interesima i zahtjevima, neophodno je uvođenje aktivnosti permanentne kontrole procesa rada. Ovakav pristup bi im omogućio dolazak do iznimno važnih povratnih informacija koje su

neophodne za buduće djelovanje i donošenje odluka usmjerenih prema promjenama u okruženju.

Izuzetno značajne su informacije o kvaliteti i kompetentnosti predavača, od kojih direktno ovisi proces transfera znanja na polaznike neformalnih oblika obrazovanja.

Također, uvođenje kontrole u organizacije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini rezultiralo bi s dvije povezane reakcije. Prvo, organizacije neformalnog obrazovanja bi dolazile do informacija o svom radu i to na osnovu ispitivanja polaznika (putem npr. anketa). Druga reakcija bi bila stvaranje potrebe da neka viša instanca kontrolira uspješnost njihova djelovanja kako bi praktično mogle stvarno sagledati poziciju u kojoj se nalaze u odnosu na konkurenciju.

Navedene aktivnosti bi dovele do uvođenja sistema neformalnog obrazovanja na nivou države, gdje bi sve organizacije i institucije neformalnog obrazovanja bile aktivni akteri formiranja jedne nepristrasne i samostalne agencije koja bi imala zadatak pratiti rad i djelovanje svih organizacija neformalnog obrazovanja na cijeloj teritoriji. Rezultati i nalazi do kojih bi agencija dolazila, te postavljeni standardi i kriteriji u oblasti neformalnog obrazovanja, dobro bi došli svim organizacijama neformalnog obrazovanja u definiranju budućih pravaca djelovanja i usklađivanja sa pravilima i propisima koja bi važila za sve podjednako. Postojao bi jednak okvir djelovanja za sve, kriteriji bi bili jednaki za sve, te bi se na taj način organizacije neformalnog obrazovanja ravnopravno takmičile u ponudi što boljih i kvalitetnijih sadržaja i programa obuke i obrazovanja. To bi ih, u krajnjoj instanci, afirmiralo i stvaralo im ugled u odnosu na konkurente unutar te oblasti.

Uvođenjem kontrole u ovu oblast djelovanja spriječila bi se i eventualna manipulacija polaznicima, te bi se programi i sadržaji obrazovanja i obuke uskladili prema njihovim zahtjevima, interesima i potrebama, pa je kontrola neophodna, ne

samo interno, već i na razini svih organizacija neformalnog obrazovanja. To bi bio znak afirmiranja ideje uspostavljanja sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini i to treba biti jedan od prvih koraka u implementiranju tog neophodnog društvenog sistema.

LJUDSKI RESURSI U NEFORMALNOM OBRAZOVANJU

Za implementiranje procesa uspostavljanja sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini zasnovanog na načelima menadžmenta, neophodni su i kvalitetni i stručni ljudski resursi (ljudski kapital). Ukupni ekonomski razvoj Bosne i Hercegovine ovisi o kvaliteti ljudskih resursa, te je potrebno ulagati u njihovo usavršavanje, obrazovanje i obuku.

Menadžment posebnu pažnju poklanja ljudskim resursima koji su ključni kapital i resurs svake organizacije, njihova pokretačka snaga. Sistem neformalnog obrazovanja na nivou Bosne i Hercegovine vođen menadžmentom i pravim shvaćanjem ljudskih resursa je potreba današnjeg vremena brzih i stalnih promjena, jer se traga za potrebnim vještinama i znanjima u konkuriranju na radne pozicije.

Krajnji rezultat i uspjeh organizacija neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini ovisi od ljudskih resursa kojima oni raspolažu i koji im omogućuju daljnji opstanak i konkurentnost na polju djelatnosti neformalnog obrazovanja. Zauzvrat, one trebaju adekvatnim mjerama, poticajima i stimulansima (materijalnim i nematerijalnim), nagraditi svoje uposlene (ljudske resurse) i motivirati ih za budući kvalitetan i efikasan rad.

Pobrojane funkcije menadžmenta, odnosno njihovo uvođenje, su neophodne za uspostavu sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, jer jedino one nude najkvalitetnije rješenje za prevazilaženje trenutnog nesređenog stanja u ovoj oblasti djelovanja i rada u Bosni i Hercegovini. Neophodno je impleme-

ntiranje funkcija menadžmenta unutar organizacija neformalnog obrazovanja omogućava njihovo uspješno djelovanje unutar promjenjivog okruženja, prepunog prilika, prijatnji, te izazova modernog doba. Ovakvom okruženju neformalno obrazovanje može kvalitetno odgovoriti jedino u situaciji u kojoj postoji sistem, a taj sistem treba menadžment kao glavni alat i sredstvo za usklađivanje djelovanja u okviru te oblasti i u takvom okruženju.

ORGANIZACIJA NEFORMALNOG OBRAZOVANJA VOĐENA MENADŽMENTOM

Svaka organizacija, pa samim time i organizacija neformalnog obrazovanja, predstavlja skup povezanih dijelova i resursa usmjerenih u cilju ostvarenja strategije (zajedničkog cilja).

Organizacije neformalnog obrazovanja u sebi sadrže međupovezane odnose materijalnih, infrastrukturnih, ljudskih, tehnoloških i svih drugih potrebnih resursa. Da bi mogle kvalitetno, efikasno i efektivno obavljati svoju djelatnost, trebaju znati na pravi način povezati sve svoje resurse (dijelove) u jednu homogenu i kompaktnu cjelinu usmjerenu na ostvarenje planiranih ciljeva i zadataka. To će postići inkorporiranjem menadžmenta kao nove paradigme u radu i djelovanju. Menadžment je aktivnost potrebna svim organizacionim poduhvatima, pa time i organizacijama neformalnog obrazovanja, jer „olakšava funkcioniranje organizacija koje su usmjerene zadovoljenju potreba ljudi“ (Damjanović, 2006, 137)

Menadžment je usmjeren na ljude, na upravljanje kroz ljude i pomoću ljudi, pa i samim njima, uz činjenicu da prepoznaje i omogućava ispunjenje i njihovih vlastitih potreba i interesa. Upravo takva praksa je potrebna organizacijama neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini. Njihova osnovna zadaća treba biti usmjeravanje resursa u cilju zadovoljenja potreba i

interesa svih aktera neformalnog obrazovanja.

Menadžment kao aktivnost i postoji da bi se potrebe ljudi praktično iskazale putem organiziranog napora. Organizacije neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini koje bi bile vođene menadžmentom, bile bi osposobljene tačno identificirati potrebe ljudi za tim oblikom obrazovanja i obuke i na taj način u stanju pružiti sadržaje i programe obrazovanja i obuke tražene u društvenom okruženju i životu, odnosno od strane tržišta rada.

U procesu neformalnog obrazovanja elementi sistema organizacije su polaznici, predavači, tehnički elementi, administrativno osoblje i menadžeri (rukovodioci). Povezivanje ovih komponenti nije moguće bez programiranja kojim se organizacije neformalnog obrazovanja transformiraju iz tradicionalnog stanja u stanje modernog, kvalitetnog i usklađenog rada i djelovanja. Upravo ova činjenica je pokazatelj da organizacije neformalnog obrazovanja trebaju usmjeriti sve svoje aktivnosti i resurse u cilju transformacije iz tradicionalnog oblika u kvalitetan i uređen oblik. Tu aktivnost mogu implementirati uz pomoć menadžmenta, jer će se time osposobiti za utvrđivanje potreba za određenim obrazovnim programima i sadržajima za stjecanje znanja i produciranje radne snage koja nedostaje tržištu rada u Bosni i Hercegovini, a sve s ciljem uspostavljanja sistema u ovoj oblasti. Sistem neformalnog obrazovanja vođen menadžmentom, odnosno organizacije neformalnog obrazovanja vođene menadžmentom, će omogućiti „zadovoljenje potreba tržišta rada, a samim time povećanje zapošljivosti, kao i povećanje životnog standarda, tj. kvalitete života“ (Bera, 2010, 123)

Stoga, egzistencija i dalje djelovanje organizacija neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini ovisit će od njihova prilagođavanja promjenama, a izlaz im je u prihvaćanju menadžmenta, njegovu

inkorporiranju u njihov rad, a koji će im olakšati kvalitetno djelovanje u sve dinamičnijem društvenom i tržišnom okruženju.

ZAKLJUČAK

U Bosni i Hercegovini su i danas prisutne metode i načini rada preneseni iz prethodnog socijalističkog sistema. Država se nalazi u fazi tranzicije prema modernom kapitalističkom društvu, tj. fazi prelaza iz socijalističkog u tržišni sistem i način privređivanja. U današnje vrijeme neophodna su nova i moderna znanja, sposobnosti i vještine. Tu se posebno misli na širok spektar ekonomskih znanja, a njih jedino može osigurati neformalno obrazovanje. Stoga, Bosna i Hercegovina treba usmjeriti značajne potencijale ka uspostavi sistema neformalnog obrazovanja, a koji bi se temeljio na menadžmentu kao novoj paradigmi. Jedino menadžment omogućava kvalitetnu pripremu i kvalitetne odgovore na moderne zahtjeve tržišta rada i brze promjene u okruženju, kao i razvoj neformalnog obrazovanja u smjeru pružanja novih programa i sadržaja, a posebno tzv. ekonomskih znanja, bitnih za opći društveno-ekonomski razvoj Bosne i Hercegovine.

Pored toga što neka od ovih znanja nudi formalni sistem obrazovanja u Bosni i Hercegovini, ovom obliku obrazovanja i obuke veoma mnogo može doprinijeti neformalno obrazovanje, jer je ono, svugdje u svijetu, najbliže i najdirektnije povezano sa konkretnim tržištem rada i poslovnim aktivnostima. Sistem neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini temeljen na menadžmentu, koji je potrebno što prije uspostaviti, će omogućiti produciranje kvalitetne, stručne i kompetentne radne snage potrebne poslodavcima, a njihova stečena znanja, sposobnosti i vještine pretočena u praksu će rezultirati pozitivnim i prosperitetnim pomacima. Tako postavljenim i organiziranim neformalnim

obrazovanjem postići će se veća vrijednost rezultata rada, jačati kapaciteti i mogućnosti permanentnog obrazovanja i samopotvrđivanja uposlenih, osigurati njihov maksimalni radni učinak i postignuće, veći stepen aktivnosti, bogaćenje ličnog života i kulture, te stalno usavršavanje profesionalne djelatnosti.

Ukoliko Bosna i Hercegovina ima ovako razvijene pojedince (ljudske resurse), onda je sigurno da će oni, kao dio kolektiva, biti presudan faktor njezinog društvenog, ekonomskog, političkog, kulturnog, socijalnog i drugog razvoja. U tom smislu, potrebno je raditi i na povećanju društvene svijesti stanovništva o ulozi i značaju neformalnog obrazovanja i uključenosti svih društvenih partnera u implementiranje ovog iznimno važnog društvenog procesa i stvaranje sistema. U skladu sa navedenim, opći zaključak je da menadžment ima presudnu važnost i utjecaj na uspostavu sistema neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini, budući da omogućava uspostavu organiziranog i kvalitetnog sistema neformalnog obrazovanja koji će omogućiti permanentno profesionalno osposobljavanje uposlenika kako bi mogli odgovoriti na moderne zahtjeve tržišta rada, a to je danas jedna od glavnih konkurentskih prednosti država sa takvim sistemom.

LITERATURA

- [1] Bera, M. (2010). "Kratak pregled sistemskog organizovanja obrazovanja odraslih u Republici Srpskoj". U: *Obrazovanje odraslih*, broj 2. DVV/IZ, Sarajevo, str. 123.
- [2] Damjanović, P. (2008). *Menadžment u obrazovnim organizacijama – teorija i praksa*. Istočno Sarajevo: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- [3] Kuka, E. (2012). *Menadžment u obrazovanju*. Sarajevo: Štamparija Fojnica d.o.o.

- [4] Kulić, R., Despotović, M. (2005). Uvod u andragogiju. Zenica: Dom štampe.
- [5] Šunje, A. (2002). "Menadžment u obrazovanju". U: Obrazovanje odraslih, broj 1. DVV/IZ, Sarajevo.
- [6] Marković, D. (2005). "Šta je neformalno u neformalnom obrazovanju?", Neformalno obrazovanje u Evropi: 11.
- [7] Wehrich, H., Koontz, H. (1994). Menedžement. Zagreb: MATE d.o.o.