

ZNAČAJ PERMANENTNOG OBRAZOVANJA I USAVRŠAVANJA KADROVA

THE IMPORTANCE OF PERMANENT EDUCATION AND PERFECTION OF STAFF

dipl. ing Džinah Voljevica
Mješovita srednja mašinsko – saobraćajna škola u Mostaru

REZIME

Poslijeratna BiH privreda, razorena, bez materijalnih sredstava, sa manje -- više zastarjelom tehnologijom i zapostavljenim obrazovnim programima, traži načine i mogućnosti za što brže priključenje evropskim tokovima savremenog pristupa kvalitetu. Za ostvarenje toga cilja neophodno je donijeti program za permanentnu i masovnu obuku i edukaciju odraslih. Obuku treba izvoditi po kvalitetnom i periodično revidiranom planu i programu modularnog tipa, sastavljen za više nivoa stručne spreme.

Mješovita srednja mašinsko-saobraćajna škola u Mostaru, sa izvršenom reorganizacijom, pored redovnog obrazovnog rada, ima šansu da bude jedan od centara za obuku odraslih.

U ovom radu su sagledani neki aspekti za uspostavu takvog sistema obuke kadrova.

Ključne riječi: obrazovanje odraslih, programi, sistem obuke.

SUMMARY

The BiH 's after the war economy, destroyed, with no material resources, with more or less aged technology and disregarded educational programs, searches for ways and possibilities for the fastest annexation to european courses of modern approach to the quality.

For realization of that cause it is necessary to bring a program for permanent and masive training and education of adults. Training should be done by qualitative and periodically changed plan and program of modular type, constituted for more levels of professional qualification.

Mixed mechanical and traffical high school in Mostar, with done reorganization, besides it's regularly educational work, has a chance to be one of the centers for training of adults.

In this paper are observed some aspects for establishing such system of training of staff.

Key words : education of adults, programs, system of training

1. U V O D

“ Kad bi mogao-morao da izgubim svoje fabrike ili svoju organizaciju ne bi oklijevao da žrtvujem fabrike koje bi mogao ponovo izgraditi, dok u jednoj generaciji ne bi mogao obnoviti svoju organizaciju tj. dobro izabran, motivisan i dobro formiran kolektiv u kom je svaki čovjek na svom mjestu na kome je najkorisniji. “

K a r n e g o

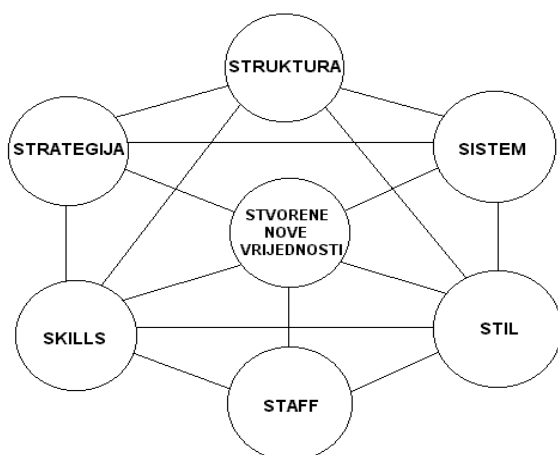
Neosporno je da su stručni kadrovi glavni motivirajući faktor i pokretačka snaga u ostvarenju uspješnosti kvaliteta u procesu rada i poslovanja odnosno društvenog progresa

Da bi se obrazovali, usavršili, izabrali i organizovali kadrovi prema specifičnostima i zahtjevima poslovnog sistema, potreban je "jedan vijek". Ovo ukazuje od kolikog je značaja da kadrovi budu sistemski, organizovano i odgovarajuće osposobljeni.

Ogromni značaj imaju obrazovanost i izbor kadrova kad je u pitanju ostvarenje planiranih proizvodnih ciljeva i kvaliteta u složenim i nemilosrdnim uslovima savremenog tržišta.

Na osnovu navedenog vidljiv je značaj usklađenosti i specifičnosti programa obrazovanja, usavršavanja i izbora kadrova prema savremenim razvojem tehnologije procesa rada, organizacije procesa rada i poslovanja.

2. PROCESI ISTRAŽIVANJA I RAZVOJA (R&D) I OBRAZOVANJE



1. Sposobnost neke kompanije ogleda se kroz MC KINSEY-ev 7—S okvir:

- Struktura
- Sistemi
- Staff/menadžment
- Skills/vještine, znanja, umijeća
- Strategija
- Stil
- Shared values/ stvorene nove mogućnosti

2. U posljednje vrijeme u svijetu:

- Raste korak tehnoloških promjena.
- Informatička revolucija prethodna znanja čini zastarjelim i irelevantim.
- Pretpostavlja se da 60% znanja iz '92. neće biti u upotrebi 2000.
- Procjenjuje se da 100% današnjeg znanja činit će 1% znanja iz 2050. godine



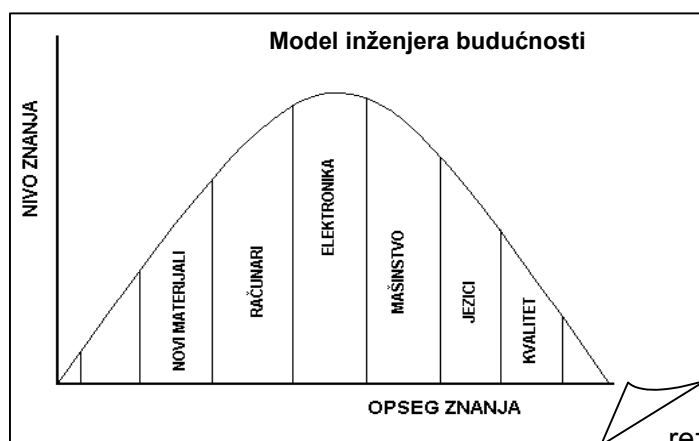
2. RELEVANTNOST KADROVSKOG FAKTORA U SAVREMENOJ ORGANIZACIJI RADA I POSLOVANJA

Savremena organizacija procesa rada i poslovanja u cilju racionalnijeg korištenja raspoloživih kadrovskih potencijala sve više će uslovljavati kombinaciju statičke-specijalizovane organizacione strukture i dinamičke-timske organizacione strukture u izvršavanju složenih i kreativnih zadataka. Ova uslovljenost nameće **potrebu odgovarajućeg savremenog programa obrazovanja i usavršavanja** i izbora kadrova. Značajno je i drugo karakteristično obilježje u razvoju proizvodnih snaga u vremenu koje slijedi, a ogleda se u radikalnoj izmjeni organizacije kadrova u izvršenju zadataka. To je posljedica sve složenijih kriterija po osnovu kvaliteta (serija ISO 9000), cijene i rokova.

Pred kadrove se stavljaju zadaci predviđanja, planiranja, razvoja, koordiniranja, kontrolisanja, sa oštrim uslovima vremena izvršenja, cijene i kvaliteta.

Ovi uslovi, kriteriji i ograničenja u kojima stručni kadrovi izvršavaju svoje zadatke, u budućnosti će sve više biti prisutni i oni nameću neophodnost prilagođavanja obrazovanja i obuke kadrova. Savremeno i otvoreno tržište nameće potrebu fleksibilnosti svih procesa rada kako onih razvojno-kreativnih i inovatorskih, tako i onih proizvodnih.

Iz svih ovih razloga, programi za obuku i edukaciju kadrova trebaju biti prilagođeni potrebama tehnologije i organizacije procesa rada i poslovanja.



Kako se veći dio procesa rada mora izvršavati po tehnologiji organizacije koja podrazumijeva delegiranje zadataka i timski rad u izvršavanju stručnih-kreativnih zadataka te se u ovom smislu programi za obrazovanje i obučavanje ovakvih profila moraju i usmjeravati. Prilagođavanje obrazovnih programa u redovnom obrazovanju davat će očekivane rezultate tek u budućnosti.

Šta uraditi danas?

Savremeno nemilosrdno tržište organizacionim sistemima nameće uslove poslovanja koji ne obećavaju opstanak dok se čekaju rezultati koje treba da donesu novi obrazovni programi redovnog obrazovanja. Zbog toga je neophodno uvesti intenzivno i neprekidno obrazovanje i obučavanje uz rad (i ne samo zaposlenih) po savremenim programima permanentnog obrazovanja – ako se žele ostvariti nametnuti rezultati i ako se želi opstati na tržištu.

Planove i programe za obrazovanje i usavršavanje kadrova treba tako kreirati da omoguće neposredno i brzo uljučivanje kadrova u savremenu tehnologiju organizacije procesa rada i poslovanja i da istovremeno kadrovima omogući nadgradnju znanja i vještina u skladu sa njihovim sposobnostima i u skladu sa potrebama fleksibilnih organizacionih sistema.

S tim u vezi obrazovanje treba usmjeriti na dva nivoa:

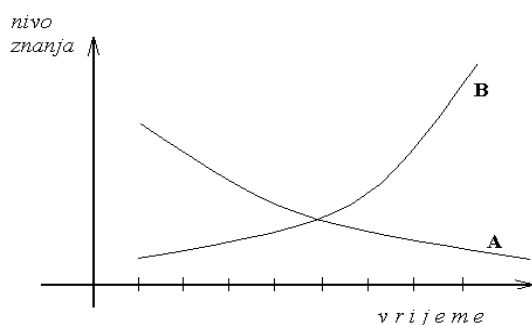
- I Edukaciju na srednjem nivou obrazovanja(tehničari i KV radnici)**
- II Edukaciju visokoobrazovanih kadrova**

4. ZASTARIJEVANJE ZNANJA KAO FAKTOR POTREBE PERMANENTNOG OBRAZOVANJA KADROVA

Zbog intenzivnog razvoja novih tehnika, metoda i sistema u nauci i praksi i zbog uvećanih zahtijeva za kvalitetom, zastarijevanje stručnih i naučnih znanja kadrova tokom vremena – značajan je faktor o kome treba voditi računa u kadrovskoj politici i potrebi permanentnog obrazovanja kadrova.

Fond znanja kadrova, koji ne inoviraju svoja znanja stalno se smanjuje i dolazi u pitanje korisnost takvih kadrova u praksi.

Ilustracije radi na grafikonu su dvije krive inteziteta obima znanja tokom vremena :



A – kriva inteziteta raspoloživog fonda znanja bez inoviranja
 B – kriva inteziteta novih znanja kadrova koji se permanentno usavršavaju

Slika br. 5: Nivo znanja u funkciji vremena

Slika pokazuje da za pet godina dolazi do izjednačavanja nivoa znanja visokoobrazovanih kadrova koji se ne usavršavaju i čije znanje stalno zastarijeva s fondom znanja srednjeobrazovanih kadrova koji intenzivno usavršavaju svoje znanje.

Može se izvesti zaključak da stručni i naučni kadrovi (na svim nivoima stručne spreme) moraju stalno da inoviraju svoja znanja sa ostvarenim dostignućima nauke i prakse ako žele da ostvaruju zadovoljavajući kvalitet u radu.

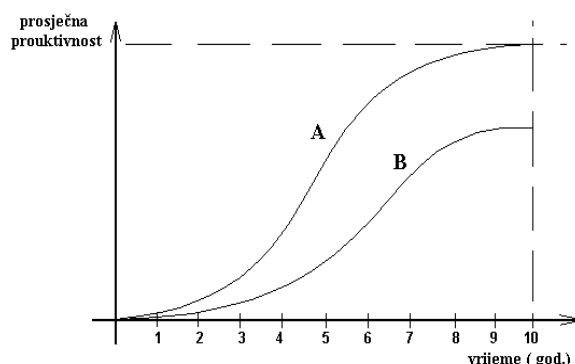
Međutim ovo permanentno obrazovanje ne treba prepustiti samoinicijativi kadrova i njihovoj svijesti. Ono treba biti ustrojeno planom i programom za permanentno obrazovanje. To je jedan odgovorni zadatak, kako poslovnih organa -- menadžera, tako i obrazovnih institucija -- da planiraju i programiraju sve moguće oblike stalnog obrazovanja odraslih.

Nema korisnije investicije od investicije u kadrove — kao najznačajnijeg faktora u procesu rada i poslovanja.

5. ZNAČAJ ORGANIZOVANOG UVOĐENJA KADROVA U IZVRŠENJE ZADATAKA

Ako bi neko kupio skupocjenu mašinu pa je dugo ne bi koristio bio bi krajnje neodgovoran. Isto tako nema opravdanja i graniči sa odgovornosti za poslovnu štetu, neorganizovano uvođenje kadrova u izvršavanje zadataka bilo koje specijalnosti, a pogotovu početnika ili starijih stručnih kadrova koji počinju u novoj specijalnosti.

Na grafikonu (slici br.6) je prikazan značaj organizovanog uvođenja kadrova u posao vezano za produktivnost rada.



A – produktivnost kadra pri organizovanom uvođenju u izvršenje zadatka
 B – produktivnost kadra pri neorganizovanom uvođenju u izvršenje istog zadatka

Slika br. 6: produktivnost u funkciji vremena

Iz ovoga se može zaključiti da:

- ❖ u prve dvije godine ne mogu se očekivati značajni rezultati produktivnosti, ali neorganizovano uvođenje u posao je mnogo nepovoljnije.
- ❖ kadrovi dosežu maximum od 5 do 10 god. zavisno od sklonosti i zalaganja pojedinaca.

❖ Fluktuacija kadra je vrlo štetna, jer kadrovi koji počinju u novoj specijalnosti, bez obzira na iskustvo na drugim poslovima, za duže vrijeme ne dosežu nivo prethodnika. Ovo ukazuje na potrebu organizovanog i sistemskog uvođenja kadrova -- početnika za izvršavanje zadataka. Ne može se prepustiti radniku -- početniku ili pak starijem radniku u novoj specijalnosti, da se samoinicijativno i neorganizovano, bez plana i programa obuke, uključuju u izvršavanje radnih zadataka.

6. MENADŽERI I OBLASTI INTERESOVANJA

Praćenjem rada savremenih svjetskih menadžera došlo se do liste njihovih ključnih oblasti interesovanja. Jedna od tih oblasti kojoj menadžeri pridaju veliki značaj je obučavanje radnika i briga o perspektivnim kadrovima.

Uspješno poslovanje zahtijeva povećanje kompetencije zaposlenosti, od najnižeg nivoa do najvišeg nivoa rukovodstva.

Svi zaposleni, a naročito menadžeri, su prinuđeni da uče i usvajaju nova znanja brzinom kojom se dešavaju promjene. Brze promjene u tehnici i tehnologiji i drugim oblastima dovode do toga da znanja zaposlenih brzo zastarijevaju.

Izlaz je u vršenju obimne obuke kadrova. Riješenje je u obučavanju radnika u toku "slobodnog vremena", a još bolje da znanja zaposlenih inoviraju u vidu on-the-job-training-a (trening na poslu).

Efikasnost na radu zavisi od stručnosti radnika, poznavanja posla i odgovarajućih radnih navika i vještina. Obučenost utiče na motivaciju i zadovoljstvo poslom. Nedovoljna i neodgovarajuća obučenost izlažu pojedinca teškoćama i nezadovoljstvom na poslu.

Obučavanje obuhvata niz planiranih sistemskih aktivnosti na sticanju ili usavršavanju znanja i vještina, odnosno na promjeni stavova radnog i socijalnog ponašanja, a koji su neophodni za efikasno obavljanje određenog posla.

Obučavanje i obrazovanje (edukacija) su dva vida učenja koja se bitno ne razlikuju po svom psihološkom sadržaju i suštini. Obuka nasuprot obrazovanju ima specifičnije, konkretnije ciljeve jer je usmjerena na tačno određena i ograničena područja djelatnosti. Tvrdnja da su kadrovi najveći neiskorišteni resurs ima za rezultat da sva veća preduzeća u svijetu permanentno sprovode neki vid obuke.

Efekti interesovanja za obuku i stručno osposobljavanje nisu trenutno mjerljivi, ali istraživanja pokazuju da su odnosi ulaganja i efekata od tih ulaganja uglavnom u odnosima kako pokazuje tabela na slici br.7

Resursi u koje se ulaže	Ulaganja	Efekti
Sredstva za rad	1,00	0,27
Radna snaga na tržištu	1,00	0,75
Obuka sopstvene radne snage	1,00	1,50

6.1. Značaj obrazovanja menadžera i rukovodilaca

Sa razvojem savremene proizvodnje i upravljanja raste i potreba organizovane pripreme i obrazovanja rukovodnih kadrova prije njihovog angažovanja u procesu rukovođenja poslovnim procesom, ali i potrebe kontinuiranog obrazovanja izabranih rukovodilaca.

Osposobljavanje menadžerskih i poslovnih kadrova posebno je značajno sa aspekta organizacije, mobilizacije i usmjeravanja kolektiva na što racionalnije i uspješnije predviđanje, planiranje, organizovanje i izvršavanje postavljenih zadataka.

Obrazovni programi za permanentno obrazovanje i obuku ovih kadrova moraju biti stručno i naučno pripremljeni te odgovorno i na vrijeme realizovani.

7. SISTEM OBRAZOVANJA, STRUČNE OBUKE I USAVRŠAVANJA ODRASLIH

Dobro obučena i kvalifikovana radna snaga je preduslov za dinamičko fleksibilno tržište. Obrazovanje, obuka i stalni programi obuke treba da budu elementi tržišta rada.

Potrebe proizvodnih sistema za kvalifikacijama koje se traže od zaposlenih su u fazi stalnih izmjena. Edukacija i obučavanje koje su jučer ili danas odgovarajuće, sutra će biti nedovoljne. Obrazovanost, obučenost i vještine trebaju se osavremenjivati i razvijati tokom cijelog radnog vijeka osobe. To je veliki izazov za nosioce razvoja programa obuke, koji će u svakom momentu ići ukorak sa potrebama tržišta rada.

Ukidanjem budžetskih restrikcija u nekim ex-opskim zemljama, institucije za obuku i usavršavanje odraslih sada slobodnije planiraju svoje ponude obuke – zavisno od potreba lokalnog tržišta rada. Ovim mjerama otvorile su se široke mogućnosti i za zaposlene i za nezaposlene osobe da prošire svoja znanja i vještine

7.1. Organizacija sistema za stručnu obuku odraslih na globalnom nivou

Organizacija aktivnosti sistema za stručnu obuku i usavršavanje odraslih treba da bude zasnovana na širokoj saradnji sa društvenim partnerima koji su uključeni u rad na sistematizaciji potreba obuke i da razviju i odrede sadržaje programa obuke kao i obuku predavača.

U našoj zemlji sistem za stručnu obuku i usavršavanje odraslih nije uspostavljen na državnom (ili federalnom) nivou niti je zakonom regulisan. Situacija u BiH pogoduje necjelishodnom i anarhističkom pristupu obrazovanju obuci odraslih. Trenutno prisutni obrazovni procesi u obliku seminara, predavanja i sl., koje organizuju razne inostrane organizacije, su periodični, kratkotrajni i skupi. Efekti takve edukacije nisu za nas zadovoljavajući. Samo cjelovito postavljen sistem sa razrađenim programskim sadržajima može dati očekivan rezultat u vremenu koje dolazi.

Izgradnja sistema stručne obuke i stalne edukacije kadrova je složen i dugoročan proces koji obuhvata širu društvenu aktivnost. Kvalitetan pristup ovom gorućem problemu treba uskladiti sa zahtjevima procedura i sadržaja koje propisuju standardi serije ISO 9000 i ISO 10015 koji daju smjernice za permanentnu obuku i obrazovanje.

Jedan doprinos u tom pravcu je i ovaj prijedlog organizacione šeme sistema za stručnu obuku, usavršavanje i stalnu edukaciju odraslih na federalnom nivou, a koja je data na slici br. 9 (prilog).

7.2. Nastavni programi stalnog obrazovanja i stručne obuke

Opšte obrazovanje je briga cjelokupnog društva, države i njenih institucija. Za redovno školovanje mladih radi se po “zastarjelim” planovima i programima. Za stručno obrazovanje u raznim zanimanjima mora se suštinski (daleko više nego ranije) aktivno uključiti naša privreda. Što se tiče planova i programa obrazovanja u srednjim tehničkim i stručnim školama, oni bi se trebali raditi u dva pravca:

- Za redovno obrazovanje mladih
 - Za permanentno obrazovanje i obučavanje zaposlenih (i nezaposlenih) kadrova
- Obrazovni proces je u kompetenciji federalnih i kantonalnih Ministarstava za prosvjetu. Međutim, veliki dio obrazovnog procesa je u funkciji privrede (srednje i visoko obrazovanje). Zbog toga, Ministarstva za rad i privredu, u sprezi sa Ministarstvima obrazovanja, trebaju inicirati ugradnju u nastavne planove i programe aktualne segmente iz oblasti kvaliteta, na tehničko-tehnološkom, tržišnom i organizacijskom planu.

U sklopu toga “specijalističkog” dijela programa akcenat treba staviti na savlađivanje znanja i vještina iz informatičke tehnologije, na učenje stranih jezika (naročito engleskog), te na korištenje svjetske baze podataka putem interneta.

Samo sveobuhvatno postavljen i realizovan sistem obrazovanja i obuke, u svim granama i za sve kvalifikacijske strukture, može dati dobre rezultate.

7.2.1. Programski ciljevi

Usmjereno stručno obrazovanje i obučavanje odraslih smatra se javnom odgovornošću. Programi za obuku treba da budu dio paketa cjelokupnog obrazovnog programa. Kao takvi trebali bi biti u modularnom obliku koji se mogu kombinovati prema raznim zahtjevima.

Širok spektar raznih kurseva na ciljne grupe, sa različitim trajanjem — oni koji daju osnovnu osposobljenost, preko onih posebno usmjerenih, zatim specifičnih, te usklađenih potrebama i zahtjevima naručioca (preduzeća) — dali bi šansu širem krugu ljudi da se osposobe, obuče ili usavrše. Tu je i grupacija trenutno nezaposlenih kadrova koji bi se preko berze rada usmjeravali na razne vrste kurseva a sve prema potrebama tržišta rada.

Obrazovanje i obučavanje treba shvatiti kao proces u toku, kao proces dugog vijeka koji daje mogućnost u svakom stadiju ljuskog i radnog vijeka, i koji je usklađen sa potrebama kompanija i profesionalnim željama pojedinca.

Aktivnosti na stručnoj obuci odraslih, kroz svoje opšte i specifične programe treba da ostvare sljedeće ciljeve

- dati, održavati i poboljšati profesionalne vještine polaznika uskladu sa potrebama preduzeća, tržišta rada ili pojedinca, prateći tehničko-tehnološki i društveni razvoj
- doprinijeti rješavanju problema rekonstrukcije i prilagođenosti tržištu rada u bližoj perspektivi
- doprinijeti opštem poboljšanju kvaliteta na tržištu rada u daljoj perspektivi.

Sistem stručne obuke razvija integrisane programe koji će polaznicima dati šire i naprednije stručne vještine, kombinovanjem opštih elemenata obrazovanja sa elementima obuke.

Kvalifikacije koje pojedinac dobije po uspješno završenoj obuci, treba da su zvanično priznate, opšte poznate i prihvaćene na tržištu rada. Takvi programi bi davali državno priznatu stručnot.

8. OSPOSOBLJAVANJE KADROVA I ZAHTJEVI STANDARDA

Zahtjevi standarda serije ISO 9000, kad je o kadrovima riječ, mogu se grupisati na zahtjeve za: stručno osposobljavanje; provjeru sposobnosti; motivaciju i obuku u komuniciranju.

8.1. Zahtjevi standarda serije ISO 9000

Obzirom da je čovjek osnovni pokretač organizacije i promjena u njoj i da je istovremeno subjekt i objekt istraživanja problema organizacije njegovom obrazovanju i osposobljavanju mora se posvetiti posebna pažnja. O tome se precizno postavljaju neki zahtjevi u standardima ISO 9001-4, a neke tačke u nešto skraćenom obliku ovde donosimo:

ISO 9004 : 18.1 Potrebu za obučavanjem kadrova treba utvrditi i uspostaviti metod za sprovođenje istog. Pažnja se mora usmjeriti na osposobljavanju kadrova na svim nivoima unutar organizacije. Naročito treba posvetiti pažnju izboru novih kadrova i njihovom osposobljavanju pri raspoređivanju na nove zadatke.

Rukovodni i izvršni kadrovi osposobljavaju se u smislu shvatanja sistema kvaliteta. Tehnički kadar se osposobljava radi povećanja njegovog doprinosa uspjehu sistemu kvaliteta u svim org. jedinicama kao: marketingu, nabavi, procesu i tehnologiji.

Kontrolori i radnici u proizvodnji treba da budu potpuno obučeni za primjenu odgovarajućih metoda i vještina za svoj posao, tj da mogu pravilno rukovati instrumentima, alatima i mašinama, da čitaju i razumiju odgovarajuću dokumentaciju i sl. Kvalifikacije. Potrebe za kadrovima koji rade na određenim specijalizovanim poslovima, procesima, ispitivanju ili kontroli treba procijeniti i na osnovu toga tražiti određenu višu kvalifikaciju.

Svijest o kvalitetu. Kroz programe i druge načine za podizanje svijesti, koje obuhvataju poduku novih radnika, obnavljanje znanja i pripremu za sprovođenje korektivnih mjera.

.8.2. Programi na više nivoa

Kao što smo naveli, standardi ISO 9004 propisuje neke zahtjeve za kadrove u proizvodnim preduzećima, dok standard ISO 9004-2 dopunjuje za uslužne kompanije.

Rukovodstvo (menadžment) kompanije je obavezno da odredi proces permanentnog obrazovanja i osposobljavanja kadrova i da taj proces dokumentuje odgovarajućim postupkom ili uputstvom.

Ovo podrazumijeva postojanje programa i plana po kojima će se obuka izvoditi. Ti programi za obuku moraju se praviti za više nivoa stručnosti kao :

- Planovi i programi za osposobljavanje rukovodećeg kadra
- Planovi i programi za obuku inženjera u proizvodnji, uslugama i za one iz razvoja
- Planovi i programi za obuku tehničkog kadra raznih profila (marketing, nabava, procesi, tehnologija,...)
- Planovi i programi za osposobljavanje, kontrolnih, proizvodnih i uslužnih radnika
- Planovi i programi osposobljavanja u komuniciranju .

Svaki plan i program treba da sadrži : ciljne grupe polaznika, sadržaj (teme), vrijeme trajanja obuke, izvođače obuke, kalendar i mjesto obuke.

8.3. Obuka komuniciranja

Osobe iz uslužne ili proizvodne organizacije koje su u neposrednom kontaktu sa poslovnim partnerima mora imati odgovarajuće znanje i potrebnu sposobnost komuniciranja. Za ovo je potrebno organizirati obuku vještine i umjeća iz područja komunikacija, kako za eksterno sa strankama, tako i za interno – međusobno.

Pored urođenih sposobnosti, neophodno je razvijati vještine, tehnike i umijeće komuniciranja osoblja. Da bi komunikacija bila kvalitetnija, proces mora biti podržan savremenim informatičkim i komunikacijskim sredstvima. Zbog toga se standardom ISO 9000 posebno predviđa izrada programa za obučavanje osoblja u komuniciranju na svim nivoima.

9. ULOGA TEHNIČKIH I STRUČNIH ŠKOLA U SISTEMU ZA STALNU OBUKU ODRASLIH

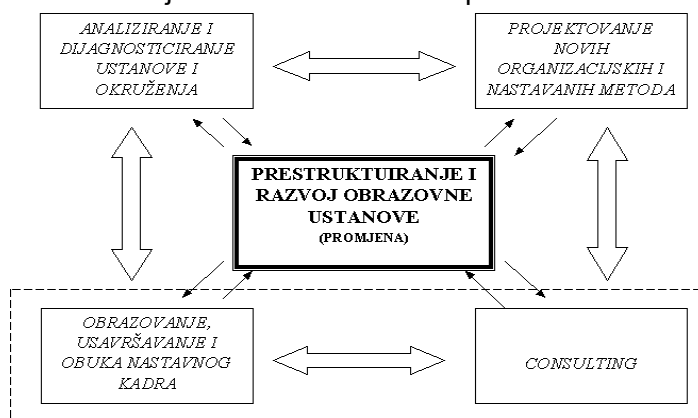
Zakon o srednjoj školi definiše lica koja se obrazuju u srednjim tehničkim i stručnim školama, pa predviđa da se mogu obrazovati:

- redovni učenici normalnog psiho – fizičkog razvoja
- lica koja žele da se stručno usavršavaju, dopunski obrazuju i stručno osposobljavaju.

Nastavnim planom i programom utvrđuju se ciljevi, sadržaji, vrsta, obim i trajanje obrazovanja u srednjoj školi, te oblici nastavnog rada. Ove programe donosi republički organ uprave za obrazovanje na prijedlog pedagoškog zavoda. Usvajanje i promjena planova i programa ide dosta dugom procedurom. Posebni planovi za sistemski stručnu obuku odraslih nisu doneseni.

Imajući u vidu neophodnost stvaranja nove svijesti o kvaliteti ukazuje se potreba revizije programa redovnog srednjeg obrazovanja. Potrebno je donijeti državni program kvaliteta koji između ostalog sadrži programe za masovno, opšte i specijalističko obrazovanje odraslih. Ovi planovi i programi treba da propisuju određene uslove za izvođenje svakog kursa (obuke) kao min. materijalno – tehničkih sredstava u centrima za obuku, stručno zvanje i kvalitet predavača, tačan opis poslova za koje se polaznik osposobljava i sl. Na osnovu ovih uputstava i uslova u izvođenju nastave, pred centrima za obuku, pa i u školi u kojoj radim stoji zadatak preispitivanja unutrašnjih snaga na organizacionom i kadrovskom planu. S tim u vezi neophodno bi bilo izvršiti :

- kratko analiziranje i dijagnosticiranje obrazovne ustanove i njenog okruženja (ocjena stanja).
- Projektovanje novih organizacionih rješenja.
- Izrada nacрта godišnjeg plana rada škole po novom programu.
- Uvođenje inovacija u nastavi na tehničkom i metodološkom planu.
- Izvršiti rekonstrukciju školske radionice i opreme



Nemoguće je kvalitetno izvršiti modelom opisane radnje bez :

- Prethodnih informativnih i instruktivnih seminara za rukovodnu, nastavnu i pomoćnu kadrovsku strukturu koja će biti angažovana na zajedničkom projektu.
- Stalno konsultovanje prije, za vrijeme i poslije sprovođenja predviđenih analiza i konkretizacije projekta.
- Obuke i stručnog usavršavanja kadra koji će upravljati i izvoditi nastavne procese uz korištenje novih metoda rada i uz podršku savremenih sredstava informatičke tehnologije.

9.1. Troškovi i finansiranje

Kao dio usklađenosti sistema za permanentno obrazovanje i stručnu obuku odraslih trebaju biti urađeni proračuni predviđenih troškova cijelog projekta, odvojeno prikazujući troškove investicionih ulaganja od troš. eksploatacije.

Najznačajniji činioci invest. ulaganja su: troškovi istraživanja studije i projektovanja, dokumentacije, opreme i stručne literature, plate, troškovi studij. putovanja, troškovi opreme informatičke tehnologije i dr.

Izvore finansiranja u pripremljivoj fazi cjelokupnog sistema trebaju obezbijediti nadležni i zainteresovani subjekti (finansiranje je inače najdelikatniji problem svakog investicionog projekta). U eksploataciji projekat bi se samofinansirao od naplate usluga korisnicima (preduzeća, berza rada ili pojedinaca).

10. ZAKLJUČAK

Privreda BiH, koja je nedavno izašla iz rata, a sada u fazi privatizacije, nalazi se u dosta teškom položaju. Zaostali u tehničko – tehnološkom razvoju, naši privredni subjekti nisu konkurenti na svjetskom i evropskom otvorenom tržištu.

Osim toga, sa razrušenom privredom i promjenom društvenog uređenja suočavamo se sa velikim brojem ljudi koji sa svojim kvalifikacijama ne mogu naći zaposlenje, te zavisno od predstojeće privredne obnove moraju proći kroz obuku za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili specijalizaciju.

Druga grupacija je omladina od 19 – 24 god. sa prekinutim školovanjem i bez stručnog zvanja ili kvalifikacije. Tu su i oni sa završenom srednjom školom koji su ostali uskraćeni za reducirani dio praktične nastave.

Iz ove situacije treba naći izlaz. Iako BiH trenutno ne raspolaže neophodnim preduslovima (materijalni i kadrovski resursi, zakonska regulativa i sl.) mora se organizovanje pristupiti promjeni svijesti o ostvarenju kvaliteta i uspješnosti u radu u proizvodnim sistemima. Treba se priključiti integrativnim evropskim procesima razvoja u duhu standarda serije ISO 9000.

Bez savremenog sistema kvaliteta nema uspješnog razvoja. Zakonska regulativa i uspostva sistema stručne obuke i usavršavanja odraslih je primarni zadatak. Kadrovsko pitanje zaslužuje posebnu pažnju za stalno usavršavanje i obrazovanje na svim nivoima.

U radu je ukazano na probleme i značaj uspostave sistema i centara za obuku (kao izvršnog tijela obuke) u čemu je i srednja Mašinsko – saobraćajna tehnička i stručna škola u Mostaru našla svoje mjesto.

Tijesna veza i saradnja između privrede, berze rada i obrazovnih institucija treba izroditi modularne programe za stalnu obuku koji se periodično revidiraju, praćenjem novih tehnologija. Centri za buku odraslih moraju odgovoriti na zahtjeve preduzeća za osposobljavanje i usavršavanje kadrova.

Za uspješnost sistema obuke i obrazovanja konačnu ocjenu daće privreda odnosno kvalitet ponude radne snage na berzi rada.

LITERATURA :

- /1/ Dr Mustafa Omanović : UVOD U TQM, "Željezara Zenica", 1996.
- /2/ Ćengić, Omanović : VODIČ ZA PROJEKTE, "Traeques", Zenica 1997.
- /3/ Dr. Milan Bajić : ZNAČAJ IZBORA, OBRAZOVANJA, USAVRŠAVANJA I MOTIVISANJA KADROVA ZA OSTVARENJE KVALITETA U PREDUZEĆU, (publikacija), Sistem kvaliteta, "IIS" – Novi Sad 1996.
- /4/ S. Kilalić : KVALITETOM U EUROPU, "Mašinstvo br. 3(I), juli 1997.
- /5/ Dr. D. Stevanović : OSPOSOBLJAVANJE KADROVA ZA UNAPREĐENJE KVALITETA, (publ.), Sistem kvaliteta, "IIS" – Novi Sad 1996.
- /6/ *** : STRUČNO OBRAZOVANJE ODRASLIH, "Danska politika tržišta rada" (prevod) 1997.
- /7/ *** : OBRAZOVANJE U BIH, Zbornik radova – diskusija, Sarajevo 1998.
- /8/ E. Seferović : KVALITET BITNA FUNKCIJA TRŽIŠTA, "Mašinstvo br. 2(I), mart 1997.
- /9/ *** : ISO, "Međunarodni standardi serije 9000" 1995.