

POLA VIJEKA EKONOMSKOG FAKULTETA

Andelko Lojpur

During five decades of its existence, especially during the last twenty years which are recognised as the years of transition, the Faculty of Economy had a role of the indisputable generator of processes related to the complex social transformation of Montenegro, having its own transition which made it even stronger.

Drew Faust, predšednica Harvarda, 2007. godine ovako je opisala misiju savremenog univerziteta:

„Univerzitet nije pitanje rezultata u sljedećem kvartalu, niti čak pitanje šta studenti postaju po diplomiranju. Riječ je o učenju koje oblikuje čitav život, učenju koje prenosi milenijumska nasljeđa, učenju koje oblikuje budućnost... Univerziteti se obavezuju bezvremenom, i ova ulaganja imaju žetvu koju ne možemo predvidjeti i često ne možemo izmjeriti... (za kojom) tragama... dijelom „zbog nje same“ jer ona određuje ono što nas je tokom vjekova učinilo ljudima, a ne samo zato što može povećati našu globalnu kompetitivnost“.

Crno-bijeli kontrasti uvijek su sumnjivi, naročito kad se njima potkrepljuju nalazi koji se tiču boljitka. Doda li se prethodnom da brojevi u ekonomiji govore u prilog onome što njihovi protagonisti žele da kažu, zadatak koji se decidno prepoznaje u

naslovu je time složeniji. Bolje reći, sagledati ulogu Ekonomskog fakulteta u funkciji cjelokupnog razvoja Crne Gore u proteklih pet decenija jako je zahtjevan upit za autora ovog naslova. Ne strahujem da ću tu ulogu prenaslogiti. Bojim se da bi bilo više onih koji bi stavili primjedbu da sam dosta toga izostavio. Dakle, već ovdje se naslućuje, po meni, dosta eksplicitno, da je Ekonomski fakultet kao institucija tokom svih pet decenija imao jak upliv na sveukupna društvena dešavanja, a da su danas i Fakultet i Crna Gora, samobitni, održivi i po dobrim rezultatima prepoznatljivi u području obrazovanja u širim razmjerama.

Nikakve božanske sile, nikakvi vjetrovi koji vam duvaju u jedra, sreća još manje, nijesu dovoljni da jednu organizaciju učine uspješnom. Ljudi, zajedno menadžment i kolektiv, sa svojim umijećima i vještinama i probuđenom sinergijom su ti koji razdvajaju uspješne od neuspješnih organizacija. Otuda, prihvatajući kao sopstveni nauk Adižesovu logiku u procesu „*managing change*“, tj. da „*vrijeme i veličina nijesu uzrok rasta i starenja*“, način na koji Ekonomski fakultet vrši svoju misiju u Crnoj Gori se može nazvati „*50 godina a mlad*“.

Posljednjih dvadesetak godina dvadesetog vijeka došlo je do promjene do tada važeće paradigme „*privređivanja*“, što se u krajnjem svodi na zahtjev za porastom i usvajanjem novih znanja kao provjerene forme za sticanje konkurentne prednosti bilo koje organizacije. Postalo je jasno da više nije dovoljno prilagođavati se dinamici nametnutoj iz okruženja. Od fakulteta se „*očekivalo*“ da portfolio vlastitih usluga redizajnira na novim, tržištu primjerenim osnovama, i time kao društveno odgovorna institucija udovolji bitno promijenjenim zahtjevima pred kojima su se podjednako našli fakultet i država. Trebalo je ići dalje, i suočiti se sa situacijom u kojoj zahvaljujući, između ostalog, savremenim sredstvima IT, nerijetko „*oni koji uče*“ znaju više od „*onih koji treba da ih podučavaju*“.

Put od „masovne ekonomije“ ka „ekonomiji znanja“

Čuvena rečenica direktora D.Vajsa koja glasi: „*U budućnosti ćemo imati samo dvije vrste kompanija (organizacija – op.a.) – brze i mrtve*“, učinila je izbor vrlo jednostavnim, ali menadžersko postupanje jako kompleksnim, neovisno od vrste organizacije. Jer, organizacije, isto kao i živa bića: *rađaju se, stare i umiru*. Između rađanja i umiranja je mladost. Koliko dugo? Zavisí! Kod „Coca Cole“ ta mladost traje punih 150 godina, dok, istraživanja pokazuju, da danas preko 50% novoosnovanih firmi ne „doživi“ ni svoj prvi rođendan! Ni fakulteti nijesu izuzeti od tih principa.

Da li je Francis Bakon kada je kazao da je „znanje moć“ mislio na današnjicu koju opisujemo i manje - više, živimo kao „ekonomiju znanja“ ne znam, ali da je ta izreka nesumnjivo postala ideja vodilja u procesu funkcionisanja savremenog društva, nema sumnje. Nema dvojbe da se prethodna izreka nametnula kao ona koja na najbolji način oslikava današnje doba i obavezuje organizacije podjednako iz profitne, tako i one iz neprofitne sfere da je uvažuje kao dio svoje svakodnevice. U funkciji posmatranja znanja kao glavne pokretačke snage organizacije i njene konkurentske sposobnosti P. Drucker je dodao i novi pojam koji opisuje radnike u tzv. trećem talasu, a to je „radnik znanja“ (Knowledge worker). Uz kontinuirani i neslućeni razvoj tehnologije, savremeno tržište rada zahtijeva visokoobučene radnike spremne da se prilagođavaju ne samo promjenama u okruženju, nego i promjenama u vlastitoj karijeri. Na stranica Interneta i uz nove informacione tehnologije stasala je nova „Web generacija“, a na tim osnovama otvoreni su novi putevi za stvaranje bogatstva za pojedinca, a time i onoga što prepoznajemo kao dodatne vrijednosti za korisnika.

U današnjem promjenjivom i nepredvidivom okruženju u kome podjednako kompanije i države vode bespoštednu borbu i iznalaze sopstvene puteve za sticanje konkurentne prednosti, redefinisane načina obavljanja biznisa je djelovalo povratno na način obrazovanja za biznis. Izazov za konvencionalni način ekonomskog razmišljanja primorao nas je (Fakultet) na raskid s prošlošću, a sve opet počinje iz glave pojedinca, dakle i knjiga iz kojih smo „učili“. Pojednostavljeno, to je značilo obrazac proizvodne funkcije koji nam je u nasljeđe ostavio K. Marks, skoro da više nije imao smisla. I, ako smo koliko do juče pričali da se nalazimo na prelazu iz industrijskog u društvo znanja, danas živimo doba u kome je znanje postalo ključni faktor u borbi ne samo za prevagu na tržištu, nego za opstanak, podjednako države, kompanije ili pojedinca, što znači i fakulteta.

Konačno, evo prve dodirne tačke đe pokušavam naći ulogu i doprinos Ekonomskog fakulteta vlastitom razvojnom okruženju. Ma koliko to zvučalo pretenciozno, ja bih to iskazao na način da se ista ogleda u redefinisanju klasične Marksove proizvodne funkcije u „domaćim“ okvirima, na način što smo pokušali i prvo počeli sa obnovom kadrovske osnovice i „zadržali“ naše najbolje studente, zatim „otvorili“ fakultet ljudima iz prakse koji uvijek imaju „nešto“ novo da kažu, obogatili knjižni fond najsavremenijom literaturom i opremili fakultet potrebnom računarskom opremom, koja se periodično obnavlja i slično. Sve je istovremeno praćeno pokretanjem više projekata kakvi su bili Tempus i drugi, koji su između ostalog rezultirali obogaćivanjem kurikuluma i otvaranjem novih usmjerenja.

Sve savremene organizacije, bilo da je u pitanju crkva, škola, bolnica, mala porodična firma, fakultet bilo „General Electric“ se takmiče u znanju. Ujedno, menadžment se znanjem se nametnuo kao ključni faktor od značaja za napredak i očuvanje konkurentne prednosti bilo koje organizacije. Istovremeno, okruženje današnjeg preduzeća karakterišu nestabilnost, turbulencija i dis-

kontinuitet. Broj zapošljenih sam po sebi ne znači ništa, bitno je šta ti ljudi „imaju u glavi“. Živimo u svijetu „mekoće“, svijetu nevidljivog đe „*intangible assets*“ nadmašuje onu vidljivu. Neupućeni će reći „Pa dobro, kakve to veze ima sa Ekonomskim fakultetom“. Po meni, mnogo više nego što bi se dalo naslutiti na prvi pogled, a ako mi ne vjerujete pitajte našu „konkurenciju“. Naime, već krajem devedesetih smo shvatili da će budući studenti pošto imaju priliku da biraju prestati da biraju „zgrade“ na koje je još prije tridesetak godina pompezno „okačena“ neka, danas već izbljeda tabla sa nazivom ili prefiksom fakulteta. Ne, mi smo im „poručili“ da očekujemo mlade ljude koji ako žele da studiraju, po nama to znači, da su zapošljeni na fakultetu. Nimalo slučajno, primijenili smo paradigmatiku osnovicu nastavnog plana Fakulteta i umjesto da studentima „pričamo“ o biznisu, mi smo pokušali da im omogućimo da steknu vještine i umjeća o tome „kako se pravi biznis“. Slogan „Hajde da pokušamo“, „Mi smo učinili sve što smo mogli za vas“ i sl, zamijenili smo sloganom „Kazite šta očekujete od nas, i mi ćemo to uraditi“. Naravno, u tome „šta očekujete od nas“ mi smo vodili glavnu riječ i nismo se „prilagođavali promjenama“, nego smo ih izazivali. Nastavni planovi koji su dizajnirani sa našom percepcijom potreba za kadrovima, ne danas, već kroz deceniju-dvije, bili su samo dio vidljivog „svjetla“ propuštenog kroz prizmu ukupnih napora uprave i zapošljenih fakulteta, što je nerijetko bilo praćeno otporima i nerazumijevanjem, podjednako generisanim iznutra i spolja.

Čuveni menadžment guru, Peter Drucker je među prvima uočio značaj koji znanje objektivno može da ima u stvaranju ekonomskih benefita za pojedine organizacije, a preko njih i čitavo društvo i takvu ekonomiju je nazvao „ekonomijom znanja“ (*The Knowledge Economy*¹). U tom smislu se Drucker fokusira na sile koje mijenjaju ekonomiju sadašnjosti i na novoj

¹ P. Drucker; *The Age of the Discontinuity Guidelines to our Changing Society*, 1992;

radikalno promijenjenoj paradigmatškoj osnovici kreiraju društvo znanja. On je kazao da današnji stručni radnici nijesu „radna snaga“, oni su kapital koji je produktivan i stvara dodatnu vrijednost za svoju organizaciju. Dakle, kompanija je uspješna u mjeri u kojoj su dobri i uspješni pojedinci zapošljeni u njoj. Projekat u direktnoj funkciji te spoznaje bio je onaj odrađen sa Univerzitetom iz Pitsburga, đe je petnaestak naših nastavnika i saradnika boravilo na jednoj od najprestižnijih američkih poslovnih škola. Po meni, ovđe je bila riječ o klasičnoj „inkubaciji“ novih znanja i iskustava, pedagoških tehnika i sl., sve u funkciji sa nametnutom, promijenjenom misijom fakulteta. Sveukupnost napora koji su uzeti skupa imali karakter „planirane promjene“, a rezultirali su:

- većim nivoom organizacione koherencije đe su svi zapošljeni kroz razmjenu informacija i ideja, zatim na bazi iskustava stečenih na fakultetima van Crne Gore, razumjeli šta se dešava na fakultetu i zašto je to važno. U funkciji postizanja ovog cilja znali smo da je obezbjeđenje akademske slobode i ugodnih radnih uslova, uključujući i pristojnu novčanu naknadu, od bitnog značaja.

- većim uvažavanjem značaja ideja, mladi ljudi su konačno imali mogućnost da budu, ne samo ravnopravni, već da „izađu“ ispred nastavnika, nijesmo ih zapošljavali da bi im govorili šta i kako oni treba da rade, naprotiv, od njih smo očekivali da nam kažu šta mi treba da radimo. Rukovodili smo se idejom da je akademska profesija u srcu univerziteta, te da u današnjem akademskom svijetu koji karakteriše povećana mobilnost i takmičenje sa talentima, nijedna institucija ne može da bude uspješna bez posvećenih nastavnika.

- bogatijim „zalihama“ znanja, iskustava i vještina, što je oživotvoreno u formi zaključivanja ugovora o saradnji sa nizom preduzeća i prestižnih obrazovnih i drugih institucija, te dobijanjem važnih projekata u međunarodnoj konkurenciji kada se fakultet javljao, bilo sam ili u formi konzorcijuma i sl.

Ukoliko se na vrijeme na Fakultetu uočenoj spoznaji da se u centar „nove ekonomije“ postavljaju znanje i obrazovanje, dodaju brojni politički i socijalni izazovi iz operativnog i šireg okruženja, time su prijetnje sa kojima je Ekonomski fakultet u kontinuitetu, dakle od svog osnivanja a posebno nakon početka devedesetih bio suočen, bili dovoljno jaki da uprava fakulteta nije mogla, i da je „htjela“ ostati po strani. Ako je ranije naglasak bio na stabilnosti kada su promjene bile rijetke i uglavnom pod uplivom zakona, spoznaja da danas „brzi jedu spore“ uslovlila je prihvatanje koncepta „menadžment promjenama“. U traženju pravog odgovora na zahtjeve iz okruženja bili smo svjesni da se povećava broj preduzeća koja se bave pružanjem usluga, a da se smanjuje broj zaposlenih u klasičnom industrijskom sektoru. U tom smislu, opredjeljenjem i posmatranjem znanja kao našeg proizvoda pokušali smo da pomirimo dva zahtjeva: pružanje usluga sa dodatom vrijednošću za naše klijente (upakovano znanje) i podsticanje inovacija na svim nivoima, unutar fakulteta u formi intrapreduzetništva (*intrapreneurship*) i u okruženju preko naših akademaca (*entrepreneurship*). U svemu tome globalizacija je bila najmanje sporna „novina“, ali nismo joj podlegli jer nam je prijetilo prihvatanje forme tzv. primitivne komercijalizacije u vidu neoliberalnog koncepta. Uz obilje ekonomskih i neekonomskih „detalja“, spoznaju da su multinacionalne korporacije „doprele“ i do Crne Gore, te prihvatanjem načela tzv. Bolonjskog procesa, fakultet je konačno bio u poziciji da se suoči sa izazovima koji podrazumijeva funkcionisanje po principima koncepta socijalno odgovorne institucije.

Već početkom devedesetih godina i među „domaćim“ ekonomistima nije bilo dileme da „napuštamo“ industrijski pogled na svijet ekonomije, ali niko nije mogao sa dovoljnom pouzdanošću da kaže šta će zauzeti njegovo mjesto. Neki je nazivaju Knowledge Economy (*Ekonomija znanja*), K. E. Sveiby² govori

² Sveiby, K. E.: *Dobro došli u organizaciju znanja*, www.sveiby.com.

ri o Knowledge Paradigm (*Paradigmi znanja*), svijet se posmatra iz Knowledge perspective (*Perspektiva znanja*), a kao arhetip za budućnost kreiran je izraz Knowledge Organization (*Organizacija znanja*). U tom smislu, K.E.Sveiby postavlja pitanje: „Možete li se suočiti sa ovakvim svijetom? I odgovara: „Vjerujem da možete i da nemate izbora – već se nalazite u njemu!“ Objektivno, postavilo se pitanje koje su praktične posljedice ovih dalekosežnih pogleda na svijet u cjelini, a posebno savremenu ekonomiju i poslovanje i kakva je tu uloga sistema obrazovanja i njegovih nosećih institucija. Odgovor je glasio „totalni raskid s prošlošću“, „tranzicija“ svega i svačega, napuštanje do juče oprobanih rješenja i sl., što je opet od potpornih institucija kakve su obrazovne tražilo da prve naprave taj radikalni iskorak.

Tranzicija crnogorske ekonomije kao nužnost

Proces tranzicije crnogorske privrede i društva u cjelini sam po sebi predstavljao je cilj pun izazova. Ako je čitav svijet kontinuirano u tranziciji, onda je jasno da je nama u Crnoj Gori predstojala najmanje dvostruka ili višeslojna tranzicija. Time se, početkom devedesetih godina prošlog vijeka obzirom na trenutnu ekonomsku i ukupnu društvenu situaciju, potreba za korjenitim preobražajem crnogorske privrede u jedan efikasan, tržišnom svijetu primjereniji obrazac iznova nametnula kao neodložan imperativ. U najkraćem, to je podrazumijevalo privredu koja će biti okrenuta izvozu i zasnovana na znanju.

S druge strane, naše dotadašnje obrazovanje širokog spektra, što je uglavnom bio slučaj i u drugim zemljama socijalističkog tipa, bilo je dobro u uslovima industrijalizacije, ali nedovoljno upotrebljivo u uslovima nastupajućeg „trećeg talasa“, ili tzv. „industrije znanja“ i sl. U današnjem, sve kompleksnijem okruženju, preduzeća se takmiče na osnovu znanja, i po tom osnovu stiču ključnu konkurentsku prednost, a skoro sa sigurnošću

možemo reći da su ključni faktori konkurentnosti postali oni necjenovne prirode.

Pred upravom Ekonomskog fakulteta u kontinuitetu je bilo otvoreno pitanje kako se nositi s nametnutim zahtjevima i ispo-ljenim, zakonomjernim razvojnim trendovima, začetim u sferi ekonomije. Tako, npr. pokazalo se na početku tranzicije da je upravo tzv. „socijalni kapital“ bio najslabija komponenta i usko grlo u zemljama u kojima je bio najpotrebniji, što je bio slučaj i sa Crnom Gorom.

Ekonomisti u Crnoj Gori trebalo je da odgovore šta učiniti da, nekada skoro jedan od „najindustrijskih djelova“ bivše SFRJ, uspostavi samoodrživ model ekonomije sa standardom života građana dostojnim 21. vijeka. Opasnost ili šansa. Dakle, Crna Gora je imala jedinstvenu priliku, suočiti se s postojećim preprekama i pokušati uhvatiti priključak sa razvijenim zemljama. Na tom planu, trebalo je okupiti, podjednako najuzvišenije i najproduhovljenije snage u državi, a mnogo toga je po „prirodi posla“ palo u zadatak samog fakulteta.

Započeto reusmjeravanje Ekonomskog fakulteta sredinom devedesetih godina, nesumnjivo, vođeno je u skladu sa ulogom koju ova institucija ima u svom okruženju još od osnivanja. Međutim, imaju li se u vidu preovlađujuće ambijentalne okolnosti u tom vremenskom periodu, od fakulteta se očekivalo i „nešto više“. U tom smislu Fakultet je svoje kompetencije unapređivao po dva osnova:

1) spoljni pravac, radeći na kontinuiranom unapređenju svojih usluga u skladu sa očekivanjima korisnika i

2) unutrašnji pravac, „gradeći“ organizaciju koja može podržati prethodni zahtjev u pogledu unapređenja usluga.

Prvi, ovđe naznačeni strateški pravac koji smo označili kao spoljni, produkt je spoznaje uprave fakulteta da je potrebno razviti novu organizacijsku filozofiju i na tim osnovama kreirati novi imidž fakulteta primjeren zahtjevima tržišne privrede,

posebno u uslovima kada smo spoznali da predstoji „privatizacija“ i u visokom obrazovanju. Na toj osnovi trebalo je uvažiti i promjenjena očekivanja korisnika usluga na način, ne da im se nude znanja i vještine za zanimanja koja nestaju zajedno sa jednim čitavim sistemom, nego da im se ponude znanja potrebna zahtjevima društva koje prepoznajemo kao „društvo znanja“. To je podrazumijevalo više pravaca djelovanja kao što su:

- intenziviranje saradnje sa najprestižnijim preduzećima i institucijama iz našeg okruženja, dakle i van Crne Gore, i formalizovanje te saradnje.

- pokretanje više specijalističkih kurseva iz oblasti obuke domaćih menadžment struktura u saradnji sa domaćim i stranim institucijama.

- uključivanje u Tempus projekte sa prestižnim međunarodnim obrazovnim institucijama kao što su Univerzitet u Beču, Univerzitet u Ljubljani i dr, što je bitno uticalo na poboljšanje imidža fakulteta na tržištu obrazovnih usluga u okruženju.

- intenziviranje saradnje sa državnim institucijama u smislu izrade jednog broja kapitalnih projekata za potrebe države, zatim uključivanje u brojne stručne komisije i sl.

Drugi strateški pravac, označen kao promjena „strukture“ ili „građenje organizacije“, po svom sadržaju obuhvatao je više aspekata i imao je element faznog pristupa. Sve se dešavalo u periodu koji je prethodio izmjeni Zakona o visokom obrazovanju i „upoznavanju“ sa osnovnim principima već potpisane Bolonjske deklaracije. Isti je uvažavo sljedeće principe:

- interna svijest; sadržan u spoznaji fakulteta da u relativno kratkom roku objektivno procjeni vještine i kompetencije kojima raspolaže, na način da u fokusu pažnje ima ono što je potrebno i moguće uraditi u budućnosti;

- interna odgovornost; sposobnost fakulteta da iskoristi „internu svijest“ i vlastite kompetencije pretvori u akciju da bi odgovorio zahtjevima tržišta;

- eksterna odgovornost; sposobnost da se odgovori opasnostima i šansama tržišta brže od konkurencije;
- eksterna svijest; sposobnost da organizacija – fakultet realno shvati kako okruženje prihvata to što mi nudimo.

Budući da se ne može poreći da i obrazovne institucije imaju svoj „lanac vrijednosti“, svakako manjkav ili dobar, ove četiri njegove komponente su u kontinuitetu aktivirane i prozivodile su sinergijsko dejstvo, tako da bi se moglo reći da je fakultet na toj osnovi, posebno u periodu sankcija, držao na leđima čitav Univerzitet. U toj fazi su, između ostalog startovani projekti kao npr. Viša škola za menadžment, zatim aktivirano je odjeljenje menadžmenta u Bijelom Polju, viša škola je u skladu sa Bolonjskim procesom transformisana u primjenjene studije menadžmenta, aktivirane su akademske postdiplomske studije (jednogodišnje), primjenjene postdiplomske studije (dvogodišnje), uspješno su okončane aktivnosti na akreditaciji svih programskih sadržaja na fakultetu, konačno, prvi put su akreditovane doktorske studije na Univerzitetu u skladu sa Bolonjskom deklaracijom, zatim, fakultet je značajan dio svojih prihoda, u nekim godinama skoro blizu polovine, ostvarivao mimo budžeta i drugo.

Na tržištu obrazovnih usluga nužno je da se prepoznaju oni koji nude kvalitetne studije organizovane na principima koji prevladaju u evropskom sistemu obrazovanja (aktivno učešće u nastavi, student kao ličnost u „centru učenja“ a ne kao „broj“, tijesna saradnja profesora i studenata, rad u malim grupama i sl.). Ekonomski fakultet se ponašao u skladu sa tom spoznajom. Dakle, prvo kvalitet nastavnih plana i kontinuirano ažuriranje, njihova puna komparabilnost sa nastavnim planovima srodnih studija u zemljama tržišne privrede, po mogućnosti uvijek jedan korak ispred zahtjeva domaćeg tržišta rada, kvalitetno nastavno osoblje i sl, su okosnica strategije kojom fakultet može da udovolji zahtjevima koje nameće okruženje. Nesumnjivo važnu komponentu djelovanja fakulteta čini i podrazumijeva tijesnu

saradnju fakulteta sa poslovnim okruženjem. Pokazalo se da su učinjene promjene u nastavnim planovima išle u susret potrebama modernog biznisa, posebno u Crnoj Gori, đe je težište sa velikih bivših socijalističkih „dinosaurusa“ (poslovnih sistema), definitivno pomjereno ka sektoru malih i srednjih preduzeća. Studiranje da bi se stekla diploma, a zatim godinama šedelo kod kuće bez šanse za zapošljenje, sada je već prošlost.

*Bolonja na Ekonomskom fakultetu
- student u „centru učenja“*

Bolonjska deklaracija³ je potpisana 1999. godine od strane ministara evropskih zemalja zaduženih za visoko obrazovanje. Početni dokument je u junu 1999. godine potpisalo 29 zemalja Evrope (danas 46 potpisnica), s tim da je danas svih 27 zemalja EU potpisalo deklaraciju, i Island i Azerbejdžan! Na toj osnovi su Savjet Evrope i Unesko za evropski region potpisali Lisabonsku agendu. Potpisivanjem Bolonjske deklaracije otpočeo je Bolonjski proces koji ima za cilj kreiranje jedinstvenog evropskog sistema univerzitetske nastave i istraživanja do 2010. godine, uz istovremeno priznavanje i zadržavanje raznolikosti nacionalnih specifičnosti (kultura, jezik, tradicija, itd). Na taj način se teži stvaranju fleksibilnijeg i efikasnijeg sistema visokog obrazovanja Evrope, koji bi bio kompetitivan i na globalnom svjetskom tržištu znanja.

Međutim, u cilju potpunijeg razumijevanja uloge koju je imao Ekonomski fakultet i procesa „samotranzicije“, treba istaći da „pojma“ Bolonje ne prestaje i dalje da se mistifikuje, što usporava istinsku reformu nastavnog procesa i istovremeno ostavlja previše prostora za razne vidove „kreativnog“ tumačenja,

³ Unesko je 1998. godine usvojio deklaraciju o visokom obrazovanju za 21. stoljeće. Prethodila je tzv. Sorbonska deklaracija od 25. maja 1998. godine.

odnosno proizvoljnosti, koje nemaju uporište u samoj deklaraciji. Valjda je nakon njene decenijske implemenatcije postalo jasno, ako to nije bilo već u početku, da kao ključnu treba prihvatiti odrednicu da je student u centru pažnje učenja („na studenta usmjereno učenje“)! Generalna ideja je bila da se mladi što ranije osposobe za život i počnu da žive od svog umijeća i rada, a ne da dočekaju pozne godine sa roditeljima i neriješenim osnovnim egzistencijalnim problemima. Na kraju, Bolonja je svemu dala ekonomsku notu, znanje je prepoznato kao roba, oni koji znaju više dobijaju veće plate, ali konkurencija se odvija na globalnom nivou!

Ključni principi Bolonjske deklaracije u funkciji uključivanje u evropski prostor obrazovanja su:

1) ECTS - Evropski sistem prenosa bodova (*European Credit Transfer System*), što znači da se na isti način kvantitativno vrednuje uloženi rad studenata u sticanje znanja, sposobnosti i vještina, (ishodi učenja). Bodovi su ovde neka vrsta zajedničke „valute“ kao Euro, mogu se akumulirati i izvan visokoškolskog obrazovanja (npr. *lifelong learning*), što omogućuje veću pokretljivost studenata, lakše zapošljavanje i pojednostavljeno međunarodno poređenje.

2) Dodatak diplomi (*supplement*); sadrži standardizovan opis prirode, nivoa, sadržaja studija koje je student uspješno završio. Pored predmeta, ocjena, mogu da budu i imena profesora, prateće vannastavne aktivnosti, kulturne, sportske, članstvo u raznim organizacijama, pohađanje kurseva i seminara, znanje stranih jezika i sl., što podrazumijeva ujednačavanje i lakše priznavanje diploma.

3) Prihvatanje jedinstvenog sistema dvaju ciklusa studija, dodiplomskog i poslijediplomskog, s tim što je trogodišnji studij nužan uslov kvalifikacije na evropskom tržištu rada. Vrste i ciklusi na taj način predviđenih studija su:

a. akademske koje su više teoretske i treba da osposobe studente za primjenu naučnih, stručnih i umjetničkih dostignuća;

b. primjenjene, za primjenu znanja i vještina potrebnih za uključivanje u radni proces.

4) Mobilnost - podsticanje mobilnosti i prevladavanje prepreka slobodnom kretanju studenata i nastavnog osoblja i istraživača unutar Evropskog procesa visokog obrazovanja. Ovo je podržano finansijski od više EU programa kao što su Erasmus, Erasmus Mundus i sl.

5) Prethodnim treba dodati i proklamovane principe koji se tiču:
a) podsticanja evropske saradnje u osiguranju sistema kvaliteta i
b) usvajanje nacionalnog kvalifikacionog okvira, što je sve u funkciji snaženja evropske dimenzije u području visokog školstva.

Izgleda da je na Ekonomskom fakultetu više nego drugde, već tada bilo posve jasno da Bolonjski proces podrazumijeva korijenitu reformu sistema visokog obrazovanja, kao npr. da su studenti i profesori stalno zapošljeni na fakultetu. U tom smislu smo u fazi koja je prethodila izmjenama nastavnog plana testirali naše predloge na više okruglih stolova i tematskih seminara (npr. Herceg Novi, 2003. godine) đe smo se rukovodili principima: a) mogućnost usaglašenosti naših nastavnih planova sa izvornim principima Bolonjskog procesa, b) praćenje razvoja procesa visokog obrazovanja u drugim zemljama, c) stalno praćenje realizacije uvedenih unapređenja (novih sadržaja), d) mogućnost ostvarivanja principa pune zapošljivosti svršenih studenata, obezbjeđivanje pune atraktivnosti ponuđenih nastavnih sadržaja. Na tim osnovama, dosta raznovrstan i intenzivan set aktivnosti u tim godinama je bio sadržan u sljedećem:

- proširenje zatečenog portfolija obrazovnih usluga što je, između ostalog, rezultiralo i organizovanjem „škole za menadžment“, a što je predstavljalo inicijalnu kapislu za kasnije „pre-rastanje“ iste u primjenjene studije menadžmenta.

- osmišljavanjem klasičnih studija ekonomije kao akademskih po sistemu „4 + 1 + 3“, po principima Bolonjske deklaracije, što se u situaciji kada su drugi fakulteti posegli za „kozmetičkim“

promjenama i prihvatanjem osnovnih studija kao trogodišnjih, pokazalo kao ispravna odluka na dugi rok.

- prerastanje visoke škole za menadžment u primjenjene studije menadžmenta sa diplomom „Bachelor“, sistem „3 + 2“.

- organizovanje, startovanje i akreditacija akademskih i primjenjenih postdiplomskih studija.

- organizovanje i startovanje doktorskih studija, prvih na Univerzitetu Crne Gore po principima Bolonjske deklaracije.

- stvaranje ugodnog radnog ambijenta za zapošljene, studente i administraciju, što je rezultiralo kompletnom obnovom i opremanjem sala za predavanje, kabineta, računarskih učionica, opremanje biblioteke, dostupnost Interneta, i sl., po kom osnovu su dostignuti visoki standardi koji omogućavaju nesmetan i ugodan rad studenata.

- jačanje kadrovske osnovice fakulteta tako što su „otvorena vrata“ najboljim studentima, čime smo implementirali prijeko potrebnu spoznaju da sami vjerujemo u sopstvene kadrove.

- prepoznavanje studenata kao aktivnih sudionika u nastavnom procesu što je značilo „stavljanje“ studenata u fokus pažnje ili bolje reći u „centar učenja“.

Da li smo bili na pravom putu vrijedi provjeriti dokle su drugi stigli u primjeni principa Bolonjskog procesa. Ako je suditi po nalazima posljednje ministarske konferencije čiji je cilj bio upravo analiza rezultata prve decenije njene primjene, zaključak je da se Bolonjski proces danas nametnuo kao glavno sredstvo objedinjavanja i reforme visokoškolskog obrazovanja u Evropi. U najkraćem dometi Bolonje se nakon njene desetogodišnje primjene ogledaju u sljedećem:

- trostepeni sistem: po principu „Bachelors“ and „Masters degrees“ and „Doctorates“ je prihvaćen ili adaptiran na 95% evropskih univerziteta; dok je taj nivo u 2007. godini iznosio oko 82%.

- ECTS sistem: 90% univerziteta koristi „kredit transfer sistem“, dok je taj nivo 2007. godine iznosio oko 75%;

- na „studenta usmjereno učenje“: 77% evropskih univerziteta je redizajniralo svoje kurikulume u skladu sa „Bolonjom“, dok je taj broj 2007. godine bio svega 55%. Pored toga, tzv. ishode učenja je razvilo oko 53 % univerziteta za sve kurseve, dok je 32% to uradilo samo za neke.

- doživotno učenje je razvijeno u preko 40% slučajeva, a već više do 80% evropskih univerziteta danas nudi kurseve za profesionalni razvoj odraslih.

- pored toga, „Bolonja“ je podstakla proces unapređenja kvaliteta tako da je već 28 zemalja razvilo i uskladilo njihov sistem u skladu sa Evropskim standardima uspostavljenim 2005. godine u Bolonji.

Inače, kada je o dometima Bolonjske deklaracije riječ, predsjednik Evropske asocijacije univerziteta je na bazi analize njene decenijske primjene naglasio da je „Bolonjska arhitektura“ na sigurnim osnovama na kojima je uspostavljen zajednički evropski prostor visokog obrazovanja! Naravno to nikako ne znači da i dalje nema problema u procesu implementacije, a neki od ključnih su: studenti nisu u potpunosti i svuda prepoznati kao aktivan partner, nije u potpunosti na nivou država zaživio tzv. stejkholderski koncept, izostaje vizionarski pristup, nedovoljno je uvažena socijalna dimenzija obrazovanja koja podrazumijeva oslobađanje od školarine, prisutna je „primitivna“ i haotična komercijalizacija koja se nevjesto označava kao „privatizacija“, a koja počiva na neoliberalnim ekonomskim doktrinama što trajno podriiva i obesmišljava čitav sistem obrazovanja i sl., evidentni su i problemi koji se tiču neprepoznavanja novih akademskih znanja u praksi, zatim umijesto da su razvijeni potpuno novi kurikulumi, „bečelor“ nivo je samo sabijen što je ostavilo malo fleksibilnosti za studente, otežana je primjena u nekim oblastima kao što su tehničke nauke, pravo, medicina, stomatologija, bečelor studije nisu prepoznate od poslodavaca, jer za njih master i dalje ostaje kao bazični standard na tržištu rada i drugo.

Zaključak

Današnja razvijena društva teže da postanu a neka su već u pravom smislu tog pojma i postala „društva znanja“. U tim društvima, umjesto odgovornosti za prost učinak, sve više se efektuiraju kreativnost i znanje. Znanje postaje osnovni razvojni faktor, a „čovjek znanja“ je postao realnost i najvažnija „stavka“ u imovini uspješnih preduzeća. Današnji svijet je previše sofisticiran i višeznačan, pri čemu „nova ekonomija“ i poslodavci zahtijevaju različite vrste znanja koje su u funkciji povećanja kompetitivnosti njihovih preduzeća. Traže se mobilni i nezavisni pojedinci, pojedinci koji već imaju zavidan nivo vještina i znanja, ali su isto tako spremni da rade timski, i da se i dalje usavršavaju. Traže se radnici koji umjesto čisto tehničkih posjeduju višestruko tehničke vještine, naglasak je na njihovim intelektualnim sposobnostima, te društvenim i interpersonalnim vještinama (komunikacija, timski rad, donošenje odluka, preuzimanje odgovornosti), cijeni se inovativnost i kreativnost, svi moraju da razmišljaju preduzetnički i sl. Ovo su samo neki od globalnih indikatora koje bi trebalo sagledati ukoliko se želi dati približno pouzdana ocjena u pogledu doprinosa koji neka institucija daje svom razvojnom okruženju, što misiju ovog rada čini skoro nemogućom.

Ipak, ono što je nesporno je da postoji skoro nepodijeljeno mišljenje da su univerziteti (fakulteti) od vitalnog značaja za promovisanje društvenog, kulturnog i ekonomskog razvoja jedne nacije, dakle svijeta u cjelini, a djelovanje Ekonomskog fakulteta iz Podgorice u proteklih pet decenija je najbolja potvrda za to. Obrazovne institucije su zadužene da u skladu sa svojom misijom čuvaju, prenose i unapređuju znanje putem nastave, istraživanja i pružanja usluga zajednici. Ujedno, opšte je prihvaćeno mišljenje da univerziteti najbolje ispunjavaju svoju misiju ako su autonomni, tj. oslobođeni od raznih uticaja kakvi

su politički, religijski, ideološki ili pak, danas, sve više korporativni. S druge strane, u uslovima finansijskih poremećaja i krize, rastuće tražnje za kadrovima „novog profila“ na globalnom tržištu, visoko obrazovanje se teško odupire nastojanjima da se prepozna kao „privatno dobro“, tj. kao i svaka druga roba, koja bi time trebalo da se pokorava zakonitostima tržišta.

Ekonomski fakultet u čitavom njegovom punih pet decenija dugom životnom dobu, posebno u posljednjih dvadesetak godina koje prepoznajemo kao tranzicione, imao je ulogu jednog od nespornih generatora procesa kompleksnog društvenog preobražaja Crne Gore, na način što je imao i svoju tranziciju iz koje je izašao ojačan.