

ПРИЛОГ УНАПРЕЂЕЊУ ПРОМИШЉАЊА О МОГУЋИМ ПОБОЉШАЊИМА НА УНИВЕРЗИТЕТУ ОДБРАНЕ

Марко Д. Андрејић*

Висока бродарска школа академских студија, Београд

Ненко Бркљач**

Војска Србије, Технички опитни центар

Марјан А. Миленков***

Универзитет одбране у Београду, Војна академија

Ниједан национални суверенитет није могућ без очувања духовног суверенитета, што је пак не могуће без сувереног система образовања. У склопу укупних друштвених промена односно реформе читавог система вредности, наука и образовање имају посебан значај. У Србији се увек сматрало да је образовање стицање системског знања плус духовно¹ и морално васпитање, национална историја и национална идеологија.

Потребе праксе, захтеви времена, и савремени трендови захтевају непрекидно промишљање о развоју Универзитета и унапређењу рада. Промисљање треба вршити на начелима и логици системског и ситуационог приступа, уважавајући дијалектичко јединство општег, посебног и појединачног и третирајући УНО као посебан односно појединачан случај, условљен бројним специфичностима, али и наслеђеним стањем које треба мењати. Неопходно је повремено вршити детаљнију анализу достигнутог стања,² смера и интензитета унапређења објективне стварности додељене кроз додељивање мисије при оснивању Универзитета одбране. Приоритети у деловању требају бити усмерени на даљу хармонизацију и интеграцију, на стварање, избор и развој наставника и осталог кадра (студенти, пословодни и управљачки кадар), на усавршавање и развој студијских програма и унапређење васпитно-образовног процеса.

* Проф. др Марко Д. Андрејић је пуковник у пензији са задржаним звањем професора Универзитет одбране у Београду, Војна академија.

** др Ненко Бркљач, nenko.brkljac@vs.rs

*** др Марјан А. Миленков, marjan.milenkov@va.mod.gov.rs

¹ Да стварамо и развијамо људе богате знањем, а не људе богате новцем.

² Објективизацијом процеса и процедура треба искључити субјективизам и могући утицај негативних појава.

Неопходно је да УНО, као најмлађи државни универзитет, брже и интензивније преузима најбоље вредности и добре праксе са осталих универзитета, бранећи одсутно своје личне вредности које су издржале пробу времена, али уз опрез да се не прихвате и одређене негативне појаве и процеси који су присутни на неким универзитетима.

Без обзира што су западни образовни стандарди иницирали ренесансу „покрета за квалитет“ у војним пословима укључујући и образовање, они не смеју својим западним карактером да минимизују специфичност наше националне културе и усмере нас да туђим очима гледамо нашу објективну стварност. Космополитизам не искључује сопствени идентитет, већ напротив, ослања се на истинско познавање самога себе.

Кључне речи: *универзитет одбране, хармонизација, интеграција, квалитет, унапређење, професор, студент, студијски програм, образовање и васпитање*

Увод

Интегрисани³ Универзитет одбране је самостална високошколска установа која обавља делатност високог образовања кроз академске студије првог, другог и трећег степена из више научних области у оквиру образовно-научних поља друштвено–хуманистичких, техничко–технолошких, природно-математичких и медицинских наука. Војна академија, као једна⁴ од високошколских јединица у саставу универзитета је једина висока школа у Републици Србији која, доминантно, школује кадар за потребе одбране као важне државне функције.

Полазна оријентација оснивача⁵ интегрисаног Универзитета одбране⁶, била је да се:

- Изврши хармонизација образовања у систему одбране са цивилним образовањем у Републици Србији (правна и организациона следивост, непрекидност културе⁷ високог образовања и војног оспособљавања засноване на свести и знању, сталне иновације и развој и прилагођавања образовању у друштву);
- Боље интегрису високо образовање и научноистраживачки рад;
- Створи самообновљив и делом самоодржив систем високог образовања за потребе одбране као важне државне функције [6].

³ Интегрисани универзитет подразумева и интегрисани менаџмент. То захтева и традиционални начин посматрања организација кроз њихову вертикалну димензију – увидом у њихову организациону шему и посматрање организације кроз процесе којима се улази претварају у излазе.

Врхунска ефективност и ефикасност се постижу хоризонтално (кросфункционално), а не хијерархијски.

⁴ Друга високошколска јединица је Медицински факултет ВМА.

⁵ Основан је одлуком Владе Републике Србије од 24. фебруара 2011. године.

⁶ Универзитет је формиран као интегрисан да би се ублажио утицај малих серија и малих фреквенција појављивања производа и услуга које заједници пружа Универзитет одбране, а ипак развијала универзитетска мисао у систему одбране. Мисао је дакле та која треба да води у будућност.

⁷ Култура је, генерално, не само врховни израз индивидуалних вредности и колективног духа једног народа, већ и моћно оружје у рукама оних који знају да културне вредности промовишу и штите. Ако имате културу имате и традицију, ако имате традицију имате и нацију, ако имате нацију имате и државу.

Интегрисани УНО треба да интегрише, пре свега, кадар и процесе у основној делатности одређеној мисијом од стране оснивача, а затим финансије, материјалне ресурсе, информационе, енергетске ресурсе, простор.

Објективна стварност која се на УНО треба изучавати и истраживати је одбрана са свим конституенсима. То значи да (већински) наставни процес, истраживачки пројекти (примењена, развојна, фундаментална), научни и стручни радови и наставно-образовна литература морају експлицитно бити усмерени ка томе.

Уочава се одређени несклад између броја формалних референци и објективног стања у наукама одбране и функционисању реалног система, што је индикатор да треба застати и направити озбиљну анализу.

Читаво друштво (и систем одбране са подсистемима образовања и научно-истраживачког рада) су прошли кроз тежак период⁸ битисања што је свакако оставило одређене последице.⁹

Потребан је застанак и детаљна критичка анализа изабраног тренда и достигнутог стања и шири консензус око даљег усклађеног деловања и хомогеног поступања, обнове и модернизације.

Несме се дозволити да неопрезно уведена статистика научне популарности (такозвана „СЦИ-фикација науке“) изражена са набилданим бројкама¹⁰ (глобална заслепљујућа управљачка стратегија: статистиком против очију) и „штанцањем научних хитова за једнократну употребу“ мења водеће (научне хитове) наслове све брже, јучерашњи научни бестселер, данас је већ заборављен од следећег, а етаблирани научници тумаче стварност.

У склопу тзв. укупних (у доброј мери наметнутих) друштвених промена односно реформе¹¹ читавог система вредности, наука и образовање имају посебан значај.

Реформа *сфере образовања* постаје кључна, јер од васпитања наших младих нараштаја, зависи будућност Србије. Као што изрека каже: „Ако желиш да победиш непријатеља, васпитавај његову децу“. Подривањем образовања (важног државног елемента стратегије моћи и утицаја), непријатељ подрива наш научни потенцијал и поимање света које је својствено српској цивилизацији. Ако су раније технологије мењале услове рада и услове живота на боље, садашње су усмерене ка мењању самог човека.

Стварање „новог човека“ захтева озбиљне измене у систему образовања. Тако, наши геополитички противници прелазе на нове методе вођења рата – конфронтирајуће понашање. Бихејворални рат¹² означава промену или уништавање система

⁸ Проживели смо време „великих људи“, а малих карактера, брзих зарада и површних односа, виших зарада али и нижег морала, временима у којима смо загосподарили спољашњим простором, али не и унутрашњим и у којима смо направили велике, али не и боље ствари.

⁹ Ако извлачимо добре закључке, оно што нас не уништи – ојача нас.

¹⁰ Аутори „научних радова“ који некритички и неконтролисано нуде радове на све стране да би били виђени и добили „референцу“ почињу личити на мајку која рађа дете и продаје зарад потврде о рођењу. Губи се полако морална и духовна димензија научног и наставног рада.

¹¹ Ми смо део глобалног проблема током којег је цивилизацију књиге заменила цивилизација слике.

¹² Савремени рат се води у сфери физичке, менталне и моралне димензије. Масовна примена обмана и манипулација, напад на емоције и разум, форсирање емпиризма и гушења духовности и наметање идеологија за лично посматрање и разумевање и посматрање и разумевање окружења.

основних вредности,¹³ стереотипа понашања, норми живљења и наметање туђег погледа на објективну стварност, без обзира на различитост нашег архетипа.

Образовна елита у систему одбране мора да зна да невиђени технолошки развој не прати довољно развој хуманости и културе и да интелигенцију не прати увек *мудрост*, јер мудрост долази из емпатије (за човека, заједницу и опште добро) а не *из рационалне интелигенције* и да није исправан став “све има цену а ништа вредност”.

Наши универзитети су увек били образовни и припремали су високо квалификоване стручњаке који су били у стању да размишљају независно и да решавају сложене проблеме. Али великим иностраним корпорацијама су потребни радници уског профила и под контролом.

Међутим, јасно је да ниједан национални суверенитет није могућ без очувања духовног суверенитета, што је пак немогуће без сувереног система образовања. У Србији се увек сматрало *да је образовање стицање системског знања плус духовно и морално васпитање, национална историја и национална идеологија*.

Данашњи образовни стандарди, програми и наставне методе су под знатним утицајем спољашњег окружења.¹⁴

Раније је влада поручивала стручњаке, али је данас јавни сектор скоро нестао, крупни бизнис је постао поручилац и он диктира који су стручњаци потребни. А њима није потребна личност већ човек – функција који има оне способности које су корисне у тржишним условима.

Због свега напред наведеног, образовање будућих официра и официра Војске Србије генерално је врло осетљива област. Малобројност кадра (посматрано у ширим размерама) може се ублажити само високим нивоом квалитета и великом „специфичном тежином“ кадра, а образовање и истраживачки рад су кључ за то.

Будући официри морају да буду квалитетно образовани, да имају став, критичан и формиран на класичном систему вредности,¹⁵ самим тим и самосвесни људи који нису подложни за манипулисање основним вредностима.

Потребе праксе, захтеви времена и савремени трендови захтевају непрекидан рад на унапређењу организације и функционисања интегрисаног УНО (култура, клима, управљање, пословођење, концепција, *рад у основној делатности* и у области подршке, организација, технологија, поцеси, функције, елементи система) и повремено детаљнију анализу смера и интензитета унапређења објективне стварности, у складу са мисијом додељеном при оснивању Универзитета одбране.¹⁶

Сазнања доступна у систему и окружењу показују да је потребно и уз одређена улагања, могуће унапредити делатност УНО.

Унапређење треба вршити на начелима и логици системског и ситуационог приступа, третирајући УНО као посебан односно појединачан случај,¹⁷ условљен бројним специфичностима, али и наслеђеним стањем које треба мењати.

¹³ Те вредности се формирају у религији и у систему образовања. Према томе, за њих је Православље непријатељ број један, добро образовање непријатељ број два. По њима и ударају.

¹⁴ Не могу страна учења да произведу добре синове отаджбине (Св. Филарет Московски).

¹⁵ Само из корпуса средње, образоване класе се рађа потенцијал из кога се може излучити квалитет, сам за себе, као и будуће базе за даље надграђивање!

¹⁶ Објективизацијом процеса и процедура треба искључити субјективизам и могући утицај негативних појава.

¹⁷ Један од универзитета у Републици Србији.

Прикупљањем и обједињавањем различитих сазнања, искустава, погледа и ставова ствара се солидна полазна основа за унапређење промишљања о даљем унапређењу рада УНО.

Унапређењем рада УНО, поред осталих добити, посредно се доприноси и повећању оперативних способности Војске и њеним могућностима да испуни уставне и законске обавезе.

Овај рад представља покушај да се, синергијом одређених теоријских сазнања и практичних искустава изнесу одређени садржаји који ће повећати интересовање и мотивацију за још динамичнији и организованији тимски рад [1] на усклађеном деловању и хомогеном поступању усмереном на унапређење вредности, стања, понашања и редоследа акција УНО (са тежиштем на Војној академији) као најмлађег државног универзитета и важног дела објективне стварности система одбране.

Унапређење основне делатности УНО захтева непрекидан рад на побољшању образовања (стицање знања, вештина, навика, формирање ставова) и методике стицања знања.

Побољшања су потребна и могућа у следећим областима:

– Кадети, студенти, полазници, слушаоци (квалитетнија и шира улазна контрола и оцена, процесна, међуфазна, завршна академска и „завршна трупна контрола и оцена“);

– Наставнички кадар [2] који добро познаје област коју предаје, који располаже андрагошко-педагошким и методолошким знањима, који познаје националну культуру и стране језике¹⁸ (квантитет, квалитет, временска, расположивост и доступност) и континуирано ради на унапређењу способности;

– Студијски програми (академска компонента, други облици наставе, стручна пракса, војно оспособљавање);

– Учионице, кабинети, лабораторије, војне јединице и установе и комплекси за реализацију стручне праксе и војног оспособљавања;

– Наставно-образовна литература и наставни филмови за предавања и вежбе, друге облике наставе, стручну праксу и војно оспособљавање;

– Информационо-комуникационе технологије¹⁹ (хардвер, софтвер, нетвер) и остала пратећа наставна средства и помагала;

– Континуирана истраживања и публикување радова у функцији одбране земље;

¹⁸ Недопустиво је да се у Војној академији континуирано одвијају курсеви страног језика а да је наставном особљу онемогућен или отежан приступ. Као илустративни пример може послужити некадашњи Центар војнотехничких школа КоВ ЈНА „Иван Гошњак“ у Загребу где је обавеза наставног особља била (за то им је обезбеђено време) да најмање 4 сата недељно изучавају један од страних језика. Резултат таквог приступа био је да је Центар пред распад СФРЈ имао 117 магистара и 67 доктора наука и школовао кадар за одбрамбену (наменску) индустрију, а такође и кадар за потребе страних држава (Алжир, Либија, Ирак идр.).

Вредност универзитетског учбеника у то време износила је у противредности „ауто на цести“, што је у то време био ауто „ЗАСТАВА 101“. У то време најобразованији наставници су добијали кадровске станове да би имали мир и посвећеност науци и образовању, а официри доктори наука (инвестиција) нису дежурали у касарни већ на катедрама.

¹⁹ Нови медији нуде повољне могућности за учење у друштву које учи, тиме што околина за учење дозвољава многоструконост и разноликоост процеса учења, те тако остају сачувани интереси, потребе и претпоставке учења оних који уче.

- Континуирани курсеви андрагошко-педагошког карактера за наставнике почетнике и наставнике;
- Учешће на научним и стручним скуповима у земљи и иностранству;
- Учешће наставника ВА у системском уређењу појединих области система одбране;
- Интензивна и квалитетна сарадња свих субјеката надлежних и одговорних за војни кадар и делатност УНО.

Важност мисије УНО, строги захтеви, стандарди, трендови у образовању и научноистраживачком раду и обим посла захтевају и одређене предуслове²⁰ које треба створити да би се задовољили захтеви односно потребе.

Два су пута могућа: да се обим и квалитет посла прилагоде тренутним могућностима УНО или да се унапреди стање и достигну способности којима ће се задовољити захтеви и потребе и офанзивније кренути у понуду способности окружењу (екстерном и интерном).²¹

Стварање и развој наставника

Обављање дужности (послова) наставника на Универзитету одбране требало би бити засновано на слободи избора. Улоге наставника Универзитета су бројне.²² наставник као предавач; наставник као организатор наставе; наставник као регулатор социјалних односа; наставник као стручњак, експерт за своју област; наставник као мотиватор; наставник као процењивач, евалуатор; наставник као менаџер процеса стицања знања;²³ наставник као руководилац (током војног оспособљавања и стручне праксе); и др.

²⁰ Раније су одређени умни људи, научници, наставници и уметници, са високим талентом, имали социјалне и економске привилегије од стране власти што је подстицало младе људе на стваралаштво. Умне људе не треба потцењивати, већ више промовисати и награђивати и осветлити светлом историје, а не презирати као нежељене сведоке сопствених промашаја. Србија се, у том смислу, мора изнова родити, једном заувек и кренути у сусрет интересу грађана и привреде исказујући највиши ниво бриге за њихове животе.

²¹ Наш национални циљ треба да буду образовање и памет, као највећи развојни потенцијали, а не мишићи и извори сировина. Треба градити друштво засновано на образовању. Индустрија знања је индустрија будућности и улагање у знање је улагање у будућност. Нпр. У Израелу - малој земљи великих достигнућа инвестиције за образовање износе 8,5 % бруто друштвеног производа. Мудром политиком, квалитетним и радностимулативним управљањем и пословођењем, уз неопходност одређених улагања (кадровска, финансијска, инфраструктурна, материјална, енергетска, информациона...) од УНО се може направити највеће „производно предузеће“ у држави, које би могло за неколико година „само себе“ у великој мери да финансира. Знање и образовање су скупи, биће све скупљи и тога као мала држава мора бити свесни. Наша шанса је у „специфичној тежини“ а не у маси.

²² Мало је људи који могу обављати посао наставника. Онај ко зна тај проблем решава, а онај ко разуме тај подучава.

²³ Нове технологије су довеле до тога да они који поучавају (учитељи) немају више функцију оних који знање држе у својим рукама, који процењују и чувају „знање“. Они су сада надлежни за генерисање окружења за учење, организују услове, аранжмане учења, подстичу расправу ученика са понудама (градивом) за учење.

Тиме почиње промена улоге педагога, који сада постају тренери, ментори, боље речено, *навигатори* процеса учења.

Наставник духовно профилише своје студенте и полазнике и настоји да код својих студената и полазника развија слободу мисли и осећај личне одговорности. Да не раде само на репродукцији постојећих знања, већ и да стварају нова знања. Наставник систематизује постојећа знања, ствара нова знања и развија научну област.²⁴

Стасавање у наставника је и питање сазревања човека²⁵ и јачања карактера (искушење, јачање воље, сазревавање, формирање високоинтегрисане личности, фазно сазревавање, развој друштвене и личне емпатије, рад за друге, широка саборност). Многи се на том путу уморе и одустану, неки изгубе оријентацију и стабилност, неки се зауставе (или их зауставе да сазру, развију своју личност и унапреде квалитет својих процена) да преиспитују себе и своје сазревавање, а неки се врате назад да учврсте елементе карактера, неки се изгубе или осиле (понесу) на том путу умисле да је то „техничко питање“ и пожелеле да то постану „пре сазревања“ па доживе опомену, а најквалитетнији дођу до краја.

Код рада на стварању и избору наставника, у војним школама, мора се имати у виду да бирамо човека за васпитни рад са људима и у заједници, не машину за писање радова и репродукцију текста. Наставник треба да има избалансиран и одговоран приступ према својој мисији и задацима у пуном спектру одговорности: настава на свим нивоима и облицима школовања, истраживачки рад, писање дела НОЛ-а – за предавања и вежбе,²⁶ писање научних и стручних радова из матичних области које су директно у интересу одбране, развој домаћих – националних часописа, рад на стручној пракси и војном оспособљавању студената-кадета и полазника, сарадња са „тактичким, техничким, материјалним носиоцима и носиоцима развоја (технике, организације и технологије) војске.

Сазревавање наставника треба бити поступно: асистент приправник, асистент, наставник (од звања доцент до редовни професор²⁷), водећи наставник; а затим функције које су руководне уједно наставничке: шеф одсека, шеф одељења, начелник катедре.

У циљу достизања високог квалитета наставника неопходно је доследно испуњење „предиспитних обавеза“: провођење дефинисаног периода у нижем сарадничком и наставничком звању, конзистентност припадања ужој научној области, остали критеријуми и стандарди и препоруке најбоље праксе.

²⁴ Не постоји професија која захтева толики рад на себи као што је професија наставника (праћење области, *припрема наставае*, инвенције и иновације). У томе је суштина вредности, угледа и значаја наставника.

²⁵ Да схвате да је људска срећа стање кад су оно што мислимо, говоримо и радимо у хармонији. Срећу не чини место на које ћете доспети (нпр. ниво изборног звања) већ стање које ћете створити и да испуњењу живота води трагање за смислом (бити здрав и на услузи другима, радити за опште добро, стално радити на личном уздизању и унапређењу способности), а не јурење за успехом (он долази ненајављен, али је резултат живота посвећеног раду за друге и опште добро).

Да успех не мере са позицијом коју су постигли већ по препрекама које сте на том путу превазишли и у односу на своје јуче, а не у односу на друге (бити најбоља верзија себе).

Три су начина доласка до среће: васпитање – најлакши, мудрост – најскупљи и искуство – најбољи.

²⁶ Проблем недостатка наставно-образовне литературе (НОЛ-а) за вежбе и друге облике наставе је изражен. Несме се дозволити да, основни уџбеник, буде прво дело НОЛ-а, које наставник израђује.

²⁷ Врло је важно правилно коришћење наставничких звања при представљању: доцент, ванредни професор, професор (редовни) или редовни професор. Само се редовни професор представља као професор, што у нашој пракси није случај (незнање или неистинито представљање), односно на енглеском: *assistant professor, associate professor, professor or full time professor*.

Стварање наставничког кадра [3] се мора одвијати континуирано, никако усиљено и „технички“ убрзаним „штанцањем“ референци, уз сарадњу са носиоцима развоја система, *тактичким, техничким и материјалним носиоцима за које се школује кадар и другим стеикхолдерима.*

Наставници Војне академије (ВА) мора да имају и ширину и дубину и *континуитет наставничког ангажовања, наставничку и списатељску (ауторску) доказаност* и значајан минули рад на развоју матичних области ВА, домаћих научних и стручних часописа и рад на системском уређењу праксе објективне стварности којом се бави.

Посао наставника захтева да, ради јачања личне сигурности, знање које има свакодневно имплементира. На тај начин знање постаје врлина, а имплементација навика.

Важност и тежина наставничког посла морају бити препознати и јавно промовисани, а кроз систем вођења кадра и награђивања (кроз плате и на друге начине) и потврђени. Радно-стимулативним системом расподеле, анализом и вредновањем референци наставника треба спречити да се УНО и ВА удаљавају од објективне стварности коју треба истраживати, изучавати и развијати, а *то је одбрана* и сви радови и истраживања (примењена, развојна, фундаментална) морају бити усмерени ка томе. Не сме се догодити да је број формалних референци (радова на СЦИ листама) у порасту, а опште стање у систему одбране и наукама одбране у паду, јер то показује да се не ради адекватно.

Наставници УНО треба дубински да разумеју мисију установе у којој раде, да системски сагледавају основну и подржавајућу делатност и важност појединих организационих целина за испуњење мисије установе.²⁸

У свом јавном деловању наставници треба да буду објективни и да се према наслеђеном стању односе као према културолошком наслеђу.

Неопходно је да знају да припадамо традицији која је прилично колективистичка. Наша личност захтева колективно тло, заједницу, саборност. Милосрђе је наш дубоки архетип (духовност, подели с другима, буди у колективу – у заједници, правдољубивост, помажи другима, чувај и развијај своје, не „шуруј“ са конкуренцијом, ...), *не себичлук, отимачина, гажење других и тлачење колега и сарадника.*

Структура личности наставника треба бити високо функционално усклађена о чему треба да сведочи способност комуникације моторно-перцептивне регије са средином, периферијски делови унутрашње личности такође доприносе тој комуникацији, а централни делови заједно са језгром личности „ја“ су добро заштићени од стресова. Таква личност у организацији ствара атмосферу за достизање општих циљева.

Треба да користи благе речи и чврсте аргументе. Не треба да теже да имају монопол на истину, нити да примењују селективност у стандардима и критеријумима (исти аршин за све катедре и сва изборна звања). Не смеју да показују гордост и бурно реаговање кад заједница не прихвати њихове ставове.²⁹

²⁸ Супротно деловање одудара од теоријских и практичних принципа, гледајући рационално то је бесмислено и није логично, а оправданост таквих утемељења не проистиче из живота и чињеница, већ из погрешног индивидуалног психолошког и идеолошког пројекта симболичног владања образовним простором. Такође то изазива социјалну нервозу и сукобе и не даје кадар потребног квалитета.

²⁹ То значи да нису довољно убедљиви или су њихови ставови неисправни и неприхватљиви за већину.

Не смеју слабити и омаловажавати оне које васпитавају, али и институције, те да покушавају да их подређу себи како би сами постали институције.

Наставници ВА и УНО треба да разумеју суштину и душу војне организације, јер моделују (васпитавају и образују) кадар за њене потребе.

Квалитетан наставник се препознаје кроз следеће индикаторе: предавања су јасна и разумљива; предавања су занимљива; предавања су на високом стручном нивоу; предавач се пријатељски односи према својим слушаоцима; предавач је праведан у оцењивању; предавач не потцењује слабије слушаоце (не потенцира се дефицит знања већ уважава тренутни ниво и индивидуална особеност студента); предавач нуди помоћ мање успешним слушаоцима; предавач награђује самоиницијативност и оригиналност; предавач је тачан не касни и придржава се правила; предавач уважава посебне разлоге за тешкоће слушаоца.

Нужни услови за избор у звање наставника нису исто што и довољни услови за избор у наставно (или научно) звање. Потребно је да и „бранша“ прихвата колегу. Ако га не прихвата тајним гласањем значи да му шаље „поруку“ да га (због неких разлога) не желе у својим редовима. Зато је избор у наставничко звање (тајним гласањем) више од обичне административне процедуре и гласања и порука наставницима да својим делима, речима и мислима завреде углед, поштовање и ауторитет који би их „препоручили“ за избор у наставничко звање, а касније им могли у обављању захтевног и важног посла.

Избор у наставничко звање

Избор у наставничко звање је комплексан феномен и сложен вишекритеријумски проблем³⁰, није ни искључиви проблем наставничке технократије нити административне бирократије, нити искључиви проблем управљања (командовања), ни искључиви проблем правне природе, није ни искључиви резултат примењене технике гласања, већ садржи по мало свега наведеног и питање увођења наставника у виши ред (из хаоса правити систем а не покривање хаоса системом) где је „*млађи увек млађи од старијег*“ или уласка у браншу, дакле и духовни и морални и социолошки проблем. Поступак избора се не сме претворити у промоцију инверзног система вредности³¹.

Сам чин избора, да би служио реду и општем добру, мора бити заснован на истини³², слободи одлуке, одсуству манипулације и подстрекивању.

Сам чин непосредног избора гласањем (тајним) даје наставнику велики углед и ауторитет у бранши и окружењу и моћ да утиче на друге³³.

³⁰ „Парадокс нашег времена је: имамо шире путеве, али уже видике; имамо више диплома, али мање разума; више знања, али мање расуђивања; више стручњака, а још више проблема...“

³¹ „Уместо пса који маше репом да добијемо реп који маше псом.“

³² Истина је највећи домет људске свести.

³³ Суштинска моћ изабраних се разликује од моћи постављених. Пракса је показала да је добро за организацију и углед појединца да прво изабере а онда постави појединца на одређену позицију где се тражи наставно или научно звање.

Својим делима, речима-говором и мислима наставници остављају траг у времену.

Избор у највиша наставничка звања захтева да се потенцијални носиоци ових високих обележја, системски, осветле светлом истине³⁴ и јавно дискутује о њиховом лику и делу а тајно гласа, свакако у складу са најбољом праксом: „гласа се само о избору у ниже звање и звање које наставник гласач има“.

Кандидати који се бирају морају бити присутни за време дискусије о њиховом лику и делу и на увођењу (иницијацији) у професорски ред.

Стварање професора мора да подржава мисију УНО.

У комисији за избор наставника УНО мора, обавезно, бити неко од наставника из високошколске јединице или из система одбране, јер се тако чува матичност, организациона култура и клима.³⁵ Ауторитет наставника УНО мора да извири из живота и чињеница. Ауторитет се не може позајмљивати из вана, „дописном школом“, комисијама које нису оплеменење нашом војном радном средином, „душом“ и људима.

Кад се расправља о подобности кандидата и стављању извештаја комисије на увид јавности морају бити присутни сви чланови Наставно-научног већа ради каснијег већег ауторитета наставника и угледа „куће“. И чињењем и нечињењем се шаље порука у окружење, па тако и симулираном спреченошћу да се присуствује радно-свечаном чину.

Није оправдано (због касније изворне снаге и ауторитета универзитетског наставника) да се кандидати за нижа наставничка и истраживачка звања више третирају него кандидати за виша наставничка и истраживачка звања. Није примерено самом чину ни да нема дискусије³⁶ о предлозима комисије за избор у наставничка и истраживачка звања. Организацију мора да оживи и негује ову врсту добре праксе.

Излагање о кандидатима за професоре не треба да траје испод двадесет минута. Није добро изборе у наставничка звања убацивати касно у дневни ред седнице ННВ³⁷ или непосредно на седници ННВ.³⁸

Поседовање наставничког звања је „и благослов и проклетство“, извор моћи и немоћи, нешто што наставнику у послу лично помаже и лично одмаже, нешто што помаже и одмаже другима, али пожељно је да више помаже него што одмаже јер мисија наставника је да ствара и развија а не да уништава и зауставља у развоју.

³⁴ Светлост, истина, лепота и доброта су суштинске вредности светосавске и свеукупне просвете.

³⁵ Када се у избору наставника војних школа прешло на систем рада где су у комисијама већином или искључиво наставници са других високошколских јединица изгубили смо своју матичност, специфичности, „део своје душе“, део свог достојанства и део својих вредности - део себе. То мора бити заустављено! Своје људе високошколска јединица најбоље познаје. „Најтеже је бити светац у свом селу, зато нису сви у селу свеци“.

³⁶ Овакве појаве буде сумњу и шаљу лошу слику у окружење. То су индикатори следећег: кандидат није вредан дискусије, није „чист“ или је осветољубив па људи избегавају да кажу нешто што ће кандидат касније врло вероватно употребити као мотив за „освету“.

³⁷ Наставно-научно веће.

³⁸ Буди сумњу у добре намере, слаби ауторитет потенцијалног исабраника у наставничко звање и шаље лошу поруку о организационој целини (катедри) из које долази предлог.

Пожељне одлике наставника

Друштвени прогрес налаже да свака наредна генерација наставника буде квалитетнија од претходне.

Посао наставника је да васпитава, образује, истражуј, мотивише, води, комуницира, доноси одлуке, мери и оцењује.

Наставника УНО треба да красе позитивне³⁹ мисли, речи и дела.⁴⁰ Треба да буду модел понашања својим воспитаницима (кадетима, студентима, полазницима...). Треба да развијају, код себе и код других, рационалну али више емоционалну и духовну интелигенцију. Треба да разуме хијерархију бранше и шире друштвену хијерархију. Треба да буде стрпљив, смирен и спреман на праштање, да подстиче својим примером, да не попушта људским слабостима и страстима. Светлост, истина, лепота и доброта су суштинске вредности светосавске и свеукупне просвете.⁴¹ Треба да буду широких мисаоног обухвата,⁴² са израженом друштвеном емпатијом.

Наставник војне школе (факултета) треба да буде добро уравнотежена личност (високоинтегрисана структура и позитиван карактер) и да разуме људску перцепцију (нисмо ми оно што *ми* мислимо да јесмо – већ оно што други мисле о нама). У својој средини треба да ствара атмосферу за достизање општих циљева организације. Треба да разуме да су људи који нас окружују прво људи емоција а затим људи логике и не људи роботи и да прво осећају па онда мисле. Треба бити принципијелан и објективан у одлучивању и деловању. Не сме вршити негативан утицај на друге зарад личне користи и против општег добра. Треба да има иза себе барем пар година радног стажа проведеног у трупним јединицама Војске (батаљон, бригада), или да то надокнади на адекватан начин.⁴³ Неопходно је да добро познаје систем одбране, посебно организацију и технологију функционисања Војске и тренутно стање и да повремено одлази у јединице и установе војске ради упознавања са стањем и пружања (стручне) помоћи јединицама и установама. Треба бити одмерен и опрезан у изјавама и у давању квалификација о људима,⁴⁴ да користи благе

³⁹ Човек нема краја у испољавању своје позитивне енергије – или духовно говорећи врлине, али нема краја, на жалост када је у питању његова негативна енергија – тј.страст. Његово васпитање и образовање би требало имати пресудну улогу у избору између добра и зла, између врлине и страсти.

⁴⁰ Срећа је кад су оно што мислимо, говоримо и радимо у хармонији.

⁴¹ Светлост је духовна енергија којом изливамо из таме незнања, појмове и процесе. Истина је највећи домет људске свести. Лепота је хармонија, склад, уређеност микрокосмоса у нашем животу.

⁴² Да непрекидно раде на унапређењу система одбране и на свом личном развоју.

Морају бити свесни да је оно што чујемо само мишљење, а не чињеница, а све што видимо је угао гледања а не истина. Такође треба да зна да софистичко „очаравање духа аргументима“ нема никакве везе са истином, већ циља *уверења која су по самој својој природи променљива* и не морају да се заснивају на истини.

⁴³ Нпр. кроз наставно-стручне посете, стажирања, студијска пословања, менторски развој од стране искуснијег наставника итсл.

⁴⁴ Правила за добар живот: Поштујте себе, поштујте друге, научите лекцију, исправите грешке! (Далај Лама)

речи⁴⁵ и чврсте аргументе. Неопходно је да пажљиво слуша, мирно прича и престаје да говори кад нема више шта значајно да каже (умеће ћутања).⁴⁶

Наставник подстиче и храбри своје васпитанике да не губе вољу за духовним⁴⁷ узрастањем и интелектуалним усавшавањем и спознајом. Потребно је да има извесну сталност у комуникацији и понашању, да не прича једно а ради друго.⁴⁸ Треба бити зрео човек,⁴⁹ ствараоц који се води општим добром и слободом избора. Мора бити понизан, смиран и одмерен.⁵⁰ Не сме бити горд, не сме бити себичан и егоиста. Мора имати развијен осећај за друге – индивидуалну и друштвену емпатију, осећај за за целину и за опште добро. Треба да развија млађе, да им помаже и да их заштити, а старије да сачува. Треба да се труди да у свему буду узор онима које образује и васпитава. Мора да поштује и да уважава старије, да буде смиран и скроман. Треба бити суздржан и не сме доносити исхитрене одлуке. Треба да разуме и чува наставнички – професорски ред и да то културолошко наслеђе преноси млађима у наслеђе.

Наставници не смеју бити груби и окрутни према другима⁵¹, посебно не према млађима. Не смеју да се понашају као господари и судије, већ као слуге општег добра, ствараоци и васпитачи. Треба да помажу и развијају друге, да помажу да свако достигне свој максимум и да уваже свачије полазне позиције, радна оптерећења (обим и фреквенцију напора) и величину зоне одговорности и интереса. Да разумеју да се достигнућа (друштвена, професионална, лична) достижу захваљујући великом личном прегалачком раду али и захваљујући другима, јер је човек социолошко биће. Да подржавају инвентивност, иновације, модернизације и обнову. Требају бити друштвено одговорни, кооперативни и конструктивни, спремни да саслушају друге, да избегавају честе спорове⁵² и конфликтна понашања,⁵³ да цене искуство, мудрост и снагу (моћ)⁵⁴ оних који их уводе у професорски ред (који су прошли пут којим они треба да прођу). Да их одликује стално преиспитивање мисли, речи, дела и поступака.

⁴⁵ „За сваку реч коју рекну људи ће дати одговор. Сопствене речи постају човеков тужиоц.“

⁴⁶ Ћути о ономе што не знаш. Не тврди оно у што ниси уверен. А о ономе што знаш говори кратко. „Мед је укусан у малим количинама, а у великим изазива мучнину.“

⁴⁷ Сигуран знак духовног раста је када човек жели више слободе, а мање ствари. „Духовно здравље човека је још важније од физичког. Зато би разуман човек требао да пази „шта гледа“ и „са ким се дружи“. Закон људског ума је да се претвара у оно што му је пред очима, и зато је веома важно да се човек склања од свих ситуација у којима би могао да буде „духовно заражен“.

⁴⁸ „Добар пастир, све што каже ином, и сам својим потврђује чином“.

⁴⁹ Зрео човек: толерантан према културолошким разликама, туђим мишљењима, потребама и идејама; независан у својим ставовима и сам одлучује о својим акцијама; прихвата одговорност; миран је и настоји тако да делује на околину, рад му је мотивисан на дужи рок; не истиче пред другима своје заслуге; може сам себи рећи не и држати се тога; разуме друге; прихвата неугодне дужности, а да сам себе не жали и не истиче како је он жртва; дисциплинован је итд.

⁵⁰ Да су у стању да се људи стиде а Бога плаше.

⁵¹ Уверавати, користити благе речи, а јаке аргументе.

⁵² Паметан човек избегава спорове и сукобе. Он схвата да су идеје аксиоматичне (онтиномичне) и човек мора бити изнутра припремљен да би их прихватио.

⁵³ Конфликти се јављају због разлика у карактеру, особинама, образовању и искуству, и уопште због тога што сваки човек има неки свој лични идентитет.

⁵⁴ Отменост и отпорност – спремност на ударце се стичу временом.

Студијски програми

Приликом израде студијских програма треба поштитвати одредбе закона и друге нормативе који уређују високо образовање, *стратешки оквир за одбрамбено промишљање* [4], област одбране, *стварање, издржавање, развој и употребу војске*, стандарде акредитације и препоруке надлежних органа – тела⁵⁵ који се баве образовањем, трендове у едукацији, високом образовању и војној делатности.

Потребно је да програм задовољи и специфичне захтеве МО и ВС.⁵⁶ Неопходна је синергија у деловању наручиоца посла и осталих стеикхолдера и двосмерна размена знања, информација и научених лекција са њима.

Програм треба у себи да обједињава: системско знање духовно и морално васпитање, националну историју и идеологију.⁵⁷ Неопходно је направити најбољи спој примене светских методичких трендова, информационо-комуникационих технологија и наставних садржаја. Треба да буде добар баланс академске наставе, стручне праксе и војног оспособљавања односно добар „спој теорије и праксе“.

Израда програма треба да представља интелектуални покушај да се у садашњем свету и свету “псеудоконкретности”⁵⁸ препознају зачеци новог света, новог понашања, новог начина мишљења. Односно, да се препознају највероватнији процеси развоја који ће континуирано утицати на живот и посао официра, од данас па даље у будућности. То је покушај да се са догађаја и статичности који сада доминирају, у систему одбране, пређе на процес и динамику, у складу са потребама праксе, захтевима времена и савременим трендовима [9].

Програма треба да а припреми оне који доносе одлуке – војне лидере и менаџере, за деловање у будућности.⁵⁹ То значи – сместити људе у простор будућности тако да схвате по чему се она разликује од данашњег дана. Треба их припремати да константно размишљају унапред, праве планове и разматрају алтернативе. Прогнозе не треба фокусирати на настанак одређених догађаја (немогуће је) већ на анализу покретачких снага које стоје иза ових догађаја.

Програм треба да учи уочавању односа а не садржаја, разумевању а не знању, бављењу свим аспектима проблема, циљном решавању проблема (мотивација).

Мултидисциплинарност студија треба да омогући да се стекну сазнања у циљу овладавања процесима и појавама условљеним брзим техничко-технолошким и економским развојем.

⁵⁵ Комисија за акредитацију и проверу квалитета, Савет за високо образовање, струковна удружења и др.

⁵⁶ Војска Србије као институција са великим поверењем код грађана, постоји да служи нацији и држави. Циљ Војске Србије је да брани Републику Србију, њене вредности и виталне интересе од свих угрожавања и противника, извршавајући задатке у оквиру додељених мисија. За остварење тих амбиција кључни ресурс је официрски КАДАР који се профилише у процесу операционализације адекватних студијских програма.

Војна професија има три компоненте: *интелектуална* („да зна“), *физичка* („да може“) и *морална* („да хоће“). У основи све три компоненте су одређена знања, вештине и навике, које се стичу процесом (војног) образовања и васпитања, чиме се формирају одређени ставови и унапређују одређене способности.

⁵⁷ Мултидисциплинарни програм треба да даје квалитетну полазну основу за развој људи високих моралних и културолошких вредности, који ће бити посвећени борби за духовну, моралну и материјалну обнову Србије.

⁵⁸ Претварање, погрешно, само у изгледу.

⁵⁹ Клице замеци развоја будућности нису у прошлости, већ у садашњости, јер “садашњост је будућност која је почела”. Те клице треба препознати, њима прилагођавати понашање и мишљење.

Програм развијања будућих официра треба посветити помагању људима да науче решавати типичне проблеме руководиоца у типичним ситуацијама, помагати им да науче вештину прикупљања информација из различитих области и из различитих извора, вештину анализирања тих информација, да науче тражити могућности решења проблема и деловања према властитом избору (а не према унапред задатом - "државном решењу") и оспособљавање за постизање добровољне сарадње других људи и како одржати равнотежу и објективност уз присутност временског и психолошког притиска.

На бази наших властитих искустава (мирнодопска искуства, искуства из кризних ситуација, мобилизацијска, ратна) и сазнања стечених кроз међународну војну сарадњу дошло се до сазнања да је евидентна неопходност развијања критичког мишљења код официра, које подразумева способност за рационално, логички утемељено, селективно и аутономно мишљење у процесу усвајања знања, а пре свега из домена матичних војних предмета.

Образовно-наставни рад

Појам образовања садржи у себи појмове настајања, стварања, јачања људског образа и лика и бића човековог [12].

Дакле, основна функција образовања и васпитања се састоји у помоћи датом човеку да постане што савршеније биће, да што боље оствари и испуни свој божански образ.

Настава или поука мора бити у знаку духовне потраге – знатижеље, поуке и поруке и радости духовне спознаје.⁶⁰

Љубав према науци, настави, ученицима, је алфа и омега успешне наставе.

Учење – надзиђивање духовно и интелектуално је, дакле, онај магнет, оно поље љубави у којем се сусрећу две личности којима учење постаје име и презиме; једна се зове учитељ – наставник, а друга се назива учеником [12]. Та велика тајна сусретања учитеља и ученика, која је посредована учењем, чини да тај добар учитељ постаје митска личност – у оном позитивном смислу те речи – која се слуша, поштује, а сведоци смо често пута воли више и од родитеља.

Реч доброг учитеља је нека врста светиње – завета, која се слуша и памти, извршава, усваја као највећа мудрост живота.

Образовно-васпитни рад на УНО мора бити усмерен (применом и изучавањем горњих слојева знања) на препознавање и стварање мислећих људи са широким мисаоним обухватом⁶¹ који знају и могу правилно да усмеравају⁶² друштвену енергију у интересу општег добра.

⁶⁰ Шта значи учити, студирати, истраживати, експериментисати, логички мислити, износити садржаје за информисање, разумевање и примену, знати предавати, образовати се, бити васпитан? Сва ова питања су велика загонетка али и стварни задатак, оних људи који себе називају „просветним радницима“.

⁶¹ У својој делатности људи не полазе од познавања реалности, већ увек делују сагласно свом мисаоном опсегу. У том смислу посматрано, јако је мали број великих људи. Човеку са дечјим типом мишљења својствено је да брине само о себи.

⁶² Људи живе по шаблонима, а покрећу пих одсвесни ставови и веровања. За многе, шаблони имају веће значење него здрав разум и логика. Приврженост шаблонима је својствена људској природи.

Образовно-васпитни рад [13] треба бити заснован на високом јединству теорије и праксе, по концепту “школовање за запошљавање – за *позиџ*”, а не „за конкретно радно место“, јер широк ниво апстрактног мишљења присутан код човека омогућава непрекидну самонадградњу⁶³ појединца и брзу и лаку специјализацију на широком опсегу радних места.⁶⁴

Кроз образовно-васпитни процес треба обезбедити стицање потребних знања (концепцијско-системска, техничко-функционална и хуманистичка), вештина и навика, формирање адекватних ставова,⁶⁵ достизање одређених способности и створити основу за *непрекидан даљи рад* на изградњи и развоју способности појединца и колектива односно јединица.

Официре будућности треба оспособљавати за управљање процесима, руковођење пословима и командовање – руковођење јединицама (организацијама), које реализују организационо и технолошки сложене послове у (често) неповољним амбијенталним условима (у миру, кризним ситуацијама, мобилизацији и рату). Оспособљавање треба у себи да садржи оријентацију на животни циклус, ток и услугу.⁶⁶

Кроз васпитно образовни процес, на УНО, треба:

- развијати и усвајати горње слојеве знања,⁶⁷ интелигенцију (рационалну, социјалну-емотивну, духовну, ...) и *отпорност на стрес и манипулације*;

- омогућити кадетима, студентима и полазницима да овладају аналитичким и синтетичким начином размишљања и закључивања;

- оспособљавати кадете – студенте, полазнике и официре за постизање добровољне сарадње других људи и одржање равнотеже и објективности уз присутност временског и психолошког притиска, те деловање према властитом избору заснованом на аргументима и логици;

- оспособљавати кадете и официре за разумевање објективне стварности, *анализу покретачких снага које доводе до настајања одређених догађаја и појава (а не само учачавање истих)*, учачавање односа између узрока и последица, бављење свим аспектима проблема и циљно-рационално деловање;

- развијати способност школујућег кадра да мотивишу⁶⁸ себе и друге, да креирају продуктивну супериорност⁶⁹ из које ће проистећи успех и способност да *асертивно* комуницирају са окружењем.

⁶³ Образовање у младости није више довољно, да бисмо били квалификовани за читав живот.

⁶⁴ Други концепти стварају раднике уског профила које је лако манипулисати и држати под контролом.

⁶⁵ Нпр. Зарада је резултат, не циљ.

⁶⁶ Подразумева услугу коју УНО пружа заједници.

⁶⁷ То је флексибилно знање потребно за сусрет са турбулентном будућношћу које се користи за решавање проблема, што је кључно за успех у овом веку.

Доњи слој знања се назива искристализовано знање и то је искуствено знање, које је мање важно у свету који се брзо мења.

Доњи слој знања се форсира код људе који се желе потлачити и претворити у колонијално робље. Универзитет и висока војна школа несмеју форсирати обуку, а гушити интелект и академски развој “пробране популације” јер то директно подрива одбрамбени потенцијал земље.

⁶⁸ Да схвате да се успех не мери са позицијом коју су достигли већ по препрекама које сте на том путу превазишли и у односу на своје јуче, а не у односу на друге (бити најбоља верзија себе).

– Оспособљавати кадете и офицере за аналитички и синтетички начин размишљања и закључивања и едуковати их у познавњу националне прошлости, разумевању садашњости⁷⁰ и предвиђању будућност,⁷¹

Образовање се треба прилагодити талентима и способностима студената и посебно додатно радити са онима који имају посебан дар и велике способности⁷² (елита).

С обзиром да се учење мора одвијати континуирано, кроз формално образовање треба непрекидно указивати на важност *неформалног образовања* (концепт целоживотног ваннаставног учења). Неформално образовање мора да буде присутно и у животном окружењу појединца, где оно и има најбољи ефекат и постаје све чешће и услов за добијање бољег посла. Од посебног је значаја да се људи на водећим позицијама усавршавају и да уче јер су управо они "звезда водилга" своје организације који својим примером мотивишу и усмеравају остале запослене.⁷³

У образовању кадра мора бити заступљена комбинација традиционалних и савремених начина подучавања, *с нагласком на активном учешћу у процесу учења*. Треба развити систем креативног учења и решавања проблема да би добили креативце и здраве идеје јер идеје покрећу свет, а не локомотиве.

Студенте треба мотивисати да користе различите изворе знања, да повезују сопствена искуства и школско знање, да самостално истражују и уче.

Већа индивидуализација наставе и већи број часова за изборну наставу⁷⁴ повећаће мотивацију слушалаца.

Потребно је више уџбеника и других наставних средстава и помагала и више наставника, а мање наставне групе.

Идеална настава би требала студенте (кадете, слушаоце, полазнике)⁷⁵ да потакне, охрабри и инспирише да се упуте у живот као одушевљени истраживачи и креативци. Наставници би себе требали схватати само као вођење и пратњу у процесу учења и мењања студената,⁷⁶ лица која утичу на развој студентовог потенцијала (Гералд Хутхер).

Већи део подучавања треба да буде постављање питања студентима (кадетима, полазницима, слушаоцима) и интензивније подстицање студената да постављају питања на која понекад и наставници незнају одговоре.

⁶⁹ Морају се оспособљавати да посматрају „бојно поље“ изнад висине свога раста, из птичје перспективе и да размишљају о темама које излазе изван граница стриктно личних и очигледних интереса. Да теже резултатима који нису видљиви људском оку и да не буду људи чији је опсег мишљења ограда куће или касрског круга.

⁷⁰ „Ако западномо у свађу између прошлости и садашњости, увидићемо да тако губимо будућност“.

⁷¹ Будућност припада онима који имају јасну представу о њој (Винстон Черчил). Напредак није пуко поправљање прошлости, већ непрекидно кретање према будућности

⁷² Одређене парадигме везане за процес стварања и развоја кадра морају континуирано критички анализирати и постепено напуштати односно мењати. Неопходна је промена парадигми у разумевању процеса учења, педагогија дефицита се постепено превазилази.

⁷³ У складу са тим, неминовно је да правилно и стално улагање у обуку запослених повећава будуће пословне перформансе предузећа односно организационих система (наравно, у комбинацији са добрим пословањем у другим аспектима).

⁷⁴ Потребна је разноврсна понуда знања да би свако добио оно што жели.

⁷⁵ Термин студент односи се на студенте, кадете, полазнике, слушаоце.

⁷⁶ Треба мењати нешто у нама самима, како се иста ситуација не би поновила, јер спољни свет и друге људе не можемо мењати. Када радимо на себи и мењамо личне обрасце понашања и размишљања, онда се и наш свет мења. Једино нашим личним примером и можемо подстаћи људе око нас на промену.

Радећи заједничке пројекте и задатке студенти треба да науче: успешно комуницирање са свима у свим приликама; преузимати одговорност за свој део посла; сарађивати, делити и преузимати идеје; радити на стварању заједничког тима.

Учење на интелигентан начин подразумева да студент: пита (не стиди се признати да незна или да не разуме); ризикује (не боји се погрешке: из ње ће нешто научити); учи користећи емпатију (уживљава се и посматра); учи креативно (смишља своје начине да брже и боље схвати и научи); учи комуницирајући (учи од других); повезује и развија знање (непрестано учи из свега око себе).

Студенте треба учити *уочавању односа* (узрок-последича, следи – претходи – у исто време, мање-више, део-целина, ...) а не садржаја, *разумевању* а не знању, бављењу свим аспектима проблема, циљном решавању проблема (мотивација умерена на крајње стање).

Учи се путем деловања, посматрања последица, реорганизовања перцепције стварности и поновног деловања.

Нагласак треба бити на активном учењу,⁷⁷ на трансферу знања од особа са већим знањем ка особи са мањим знањем. Наставник није онај ко емитује знање, већ онај ко организује процес стицања знања.

Рационализација и трендови у високошколској војној настави

Брзо и непрекидно ширење фонда научних знања, технолошких и техничких достигнућа у области наука одбране (војне науке), технике и технологије налажу да се у високом образовању смелије врше искораци и преображаји од учења чињеница према развијању способности сталног и самосталног стицања нових знања, било путем формалне наставе и разних облика самообразовања или пак путем неформалног образовања⁷⁸ и према учењу примене знања у пракси.

Програмирана и класична настава

Наставни процес је неопходно непрекидно мењати и усавршавати, од ауторитативних предавачко-испитивачких догми ка стваралачком високо продуктивном процесу активног интелектуалног и практичног ангажовања учесника васпитно-образовног рада.⁷⁹

⁷⁷ Активно учење подразумева давање одговора на питање: „Шта треба да уради ученик а не професор“. Наставник и студент су партнери у процесу стицања знања, при чему треба водити рачуна и о потребама и о склоностима студента. У процесу активног учења наставник себе доживљава као врхунског професионалца који се потврђује у једном друштвено врло одговорном послу.

⁷⁸ У Војној академији, на студијском програму *логистика одбране*, почев од школске 2013./2014. године се континуирано реализује неформално образовање. Мото је: „Развој људи високих моралних и културолошких вредности – српске елите у униформи“.

⁷⁹ Ово опредељење захтева пуну ангажованост и посвећеност наставника и обимне припреме у ванредно време што је немогуће увести у живот без промене система расподеле вредновања рада у високом војном образовању.

Наш образовни систем је због нашег менталитета, наслеђа, недовољно доброг управљања васпитно-образовним процесом и недостатка адекватних наставника, литературе и наставних средстава још увек доста ауторитативан, са влашћу наставника, а студенти) се "затрпавају" са много често непотребних чињеница што им отежава да учествују активно у процесу образовања.

Велика брзина и висок ниво научно-технолошког развоја су с једне стране извор "кризе у образовању", а са друге стране пружају могућности за веома ефикасну рационализацију⁸⁰ наставног рада путем различитих техничких средстава и медија који потпомажу брже и трајније усвајање знања и вештина.

У настојању да се наставни рад *рационализује и интензивира у складу са индивидуалним могућностима васпитаника* развио се и посебни наставни правац тзв. *програмирана настава*.⁸¹ Основни мото програмиране наставе је уважавање индивидуалног темпа напредовања у учењу.⁸²

Тренутне могућности у систему захтевају примену и класичне (хеуристичка-развојне) наставе и програмиране наставе.

Вреди истаћи да је неопходно да *хеуристичка* (развојна) и *програмирана настава* требају бити комплементарне у процесу образовања кадра.

И програмирана настава, као и класична, мора да респектује основну структуру и законитости наставног процеса. Те законитости се у програмираној настави трансформишу и обликују на специфичан начин. У овој настави наставник посредно преко програмираног материјала, води полазнике до схватања суштине садржаја. У програмираном материјалу полазницима се презентује већ одабрани и обликован наставни садржај и начин његовог усвајања. Међутим у програмираној настави настоји се и да се иде даље од обичног хеуристичког вођења полазника. Овде су захтеви да полазник заиста индивидуално ради на усвајању садржаја у првом реду према својим могућностима. Ово су били основни изазови за брзо прихватање идеје програмиране наставе.

У разради микроартикулације програмиране наставе проблем представља како материјално, психолошки, кибернетички и методички обликовати програмиране чланке да би полазник по њима економично и успешно научио суштину обрађиваног материјала. Према основној концепцији ове наставе неопходно је пројектовати (обухватити) наставни процес у целини, програмске наставне садржаје, изворе знања, начине поучавања и самоучења, вредновање итд., тј све оно што је садржано у структури наставног процеса, а не само неке аспекте наставе.

Основна дидактичка концепција *хеуристичке наставе* је у структури разрађеној за "дуге кораке". При томе је фаза припреме непосредно повезана са осталим фа-

⁸⁰ Појам рационализације наставе захвата многе аспекте којима се одређују концепти и приступи, методе, технике и средства и облици усавршавања наставног процеса. У суштини, овде се ради о изналажењу решења за повећање ефикасности и ефикасности (продуктивност, економичност и рентабилност) наставног рада и побољшања квалитета и делотворности наставе. Рационализација подразумева научну организацију процеса наставе.

⁸¹ И даље се добар део наставника придржава старих рецепата фронталне наставе, тј. да је наставни час неприкосновен, да сви полазници морају заједно почети и заједно завршити наставни час и наставни дан. То је већ велика кочница за индивидуализацију темпа напредовања у учењу, па према томе и провођења основне идеје програмиране наставе.

⁸² Велики део образовања, међутим, још увек личи на наслеђену изумирућу индустријску методу производње па је неопходно да се мења.

зама наставног процеса. Међутим, код *програмиране наставе* фаза припреме је издвојена од комплекса реализације (обраде, вежбања у примени и проверавања). Припрема се овде, углавном, састоји у изради програмираног материјала. У фази реализације дуги кораци уобичајене наставе трансформишу се у тзв. кратке кораке што и чини основно обележје програмираног процеса наставе.

При обликовању програмираног материјала неопходно је уважавати законитости процеса наставе са идејним, логичким, психолошким, методичким и материјално-техничким елементима. Зато сваки чланак (наставни материјал) треба да садржи битне елементе наставног процеса као сто су: саопштавање информација, усвајање информација, формулисање и решавање задатака (ради примене знања), повратне информације о усвојености садржаја.

Према томе, обим рационалне и сврсисходне примене програмиране наставе у високом војним школама се своди на циклус стручног, професионалног, специјалистичког оспособљавања, на професионалну преоријентацију и преквалификацију, у домену обуке на техничким средствима при учењу сензомоторних радњи и сл. То се у основи, убраја у оспособљавање за конкретан рад у ужем смислу као део општег образовања. Ту је и основни циљ да се изнађе оптималан пут за стицање неопходних знања и вештина за конкретан рад.

У високошколском образовању примена програмиране наставе је, према томе ограничена на изучавање стручних, специјалистичких садржаја и стицање оперативних знања и вештина која имају непосредну примену при руковању техничким борбеним средствима, раду на симулаторској и тренажној техници, при провођењу стриктних процеса у доношењу одлука (процедуре) када су познате све величине које треба уврстити у доношење оптималног решења и сл.

За изучавање садржаја и стицање знања и вештина где је оптималан процес већ истражен предност има програмирани начин учења јер се тиме гарантује сигурно и исправно усвајање потребних знања и вештина. То је пре свега случај код обуке оператора⁸³ као што су пилоти, возачи, нишанције и разни послужоци на борбеним системима (различите сложености) при обуци у руковању средствима и уређајима када сваки други самоиницијативан пут учења има мањи ефекат или пак угрожава безбедност у обуци и раду осим оног који је испрограмиран.

Исто тако, могуће је програмирати решавања проблема у улози органа команде – штаба на оперативном планирању уз кориштење модела операција (тактичког и оперативног задатка) када се слушаоци обучавају у поступку решавања ових задатака.

Трендови у едукацији условљени новим технологијама

Нове технологије у образовању су нужност васпитно-образовног процеса. Нове технологије у образовању уводе низ структурних изазова,⁸⁴ а неки од њих су:

⁸³ Захваљујући овоме конструисани су и испитани различити тренажни уређаји и машине који замењују оригинална борбена средства и формацијску опрему у обуци на којима се применом стриктних програма брзо изучава начин руковања одређеним средствима.

⁸⁴ Захтевају усклађивање друштвених захтева и промењене структуре у култури комуникације, те је неопходно обликовање нове концепције образовања.

– Свакодневно коришћење интернета јача индивидуалне стратегије учења, кооперативне и колаборативне форме учења при чему су циљеви учења отворени, а што се противи канону учења у традиционалном образовању, које је усмерено на чврсто дефинисани курикулум;

– Поред традиционалних места образовања, на тржиште образовања продиру нове институције;

– Јављају се разне форме кооперативног и колаборативног учења.

Нове технологије у образовању захтевају промену улоге наставника, тако да они који уче преузимају улогу оних који су некада поучавали (наставник), тзв. самоуправљајуће учење.

Разумевање учења, уз помоћ нових технологија (софтвер, хардвер, нетвер), подстиче конструктивистичку парадигму у односима учења и поучавања (захтева увођење педагогије навигације).

Путем нових информационих технологија,⁸⁵ они који поучавају (учитељи) немају више функцију оних који знање држе у својим рукама, који процењују и чувају „знање“. Тиме почиње промена улоге педагога, који сада постају тренери, ментори, боље речено, *навигатори* процеса учења.⁸⁶ Они су надлежни за генерисање окружења (амбијента)⁸⁷ за учење у коме ће се стицати искуство, учењем у интеракцији са другима и са животним окружењем, организују услове, аранжмане учења, подстичу расправу ученика са понудама (градивом) за учење.

Способност за конструктивно и продуктивно опхођење са новим медијима⁸⁸ у наставном процесу захтева додатно школовање⁸⁹ (медијске компетенције).⁹⁰ Полази се од схватања, да је учење једна конструкција, структура у изградњи ученика, са допуном или преображавањем у схватању субјективног система концепције света.

Из тог разлога потребно је оријентисати се на постојеће ставове, тумачења, преференције учења и структуре опажања оних који уче. Од истакнутог значаја је спајање новог учења са системом концепата оног који учи (Сиеберт 2005 а, б).

Поред увођење нове технологије, одлучујуће је прихватање *нове филозофије учења* кориштењем разних информационих платформи и софтвера и прихватање

⁸⁵ Информационо-комуникационих технологија

⁸⁶ Каже се још и менаџери процеса стицања знања.

⁸⁷ Полази се од тога, да платформе учења треба да се развијају у оном правцу, у коме је могућа, лична конфигурација окружења за учење и за рад.

⁸⁸ Често се за медије везују страхови који примарно представљају неразумевање, беспомоћност и одбацивање структурних померања информатичког друштва. Све то је последица интензивног друштвеног развоја који животна искуства и муком стечене квалификације, преко ноћи девалвира.

⁸⁹ Неписмени људи у 21. веку неће бити они који незнају да пишу и читају, него они који незнају да уче, одустану од онога што су научили и уче поново (учити, одучити, поново учити) /Алвин Тоффлер/.

⁹⁰ Код свих медијско-педагошких активности се истовремено ради о захтеву за *интелектуалним, социјалним и моралним развојем* у опхођењу с медијима. Полазна тачка за овај захтев лежи у претпоставци да се коришћење техничких медија може тумачити као делање условљено потребама и ситуацијом, а у зависности од степена интелектуалног, социјалног и моралног развоја. Што су више развијени интелектуални и социјални односно морални нивои просуђивања, то је већа вероватноћа за промишљено коришћење медија уз избегавање опасности које медији носе. Истовремено са интелектуалним, социјалним и моралним нивоом просуђивања расте способност, да се суделује, учествује у обликовању сопственог животног простора – укључујући и медије – у циљу његовог побољшања.

нове културе учења и као друго, очекивани технички превод *конструктивистичких концепција учења*.

Процес учења се обликује тако да се омогући ситуационо учење, а то значи, да је учење повезано са аутентичним проблемским ситуацијама.⁹¹ Онај који учи и његове потребе (личне преференције учења односно индивидуалност) треба да стоје у центру пажње, а не уопштени курикулум. Концепт учења који је оријентисан на ученика, захтева једну динамичну околину учења.⁹² „Онај који учи је компетентан“. Учење не значи изравнање неког дефицита, него проширење квалификација једног компетентног човека, при чему се, у току процеса учења, морају уважавати постојеће компетентности оних који уче. Код процеса учења тежиште се ставља на ресурсе, а не на дефиците.

У истраживању преференција за учење, полази се од тога, да различити захтеви при учењу, упућују на различиту ефикасност учења. Сваки одрастао човек има свој сопствени стил учења, и то је, потребно уводити у промене понашања, као и индивидуални когнитивни стил којим прихвата информације.⁹³

Уводи се *конструктивистичка концепција учења* где се процес учења разуме као истраживачки оријентисано учење. Уместо давања задатака, обрађују се проблеми, о којима, они који уче заједнички размишљају. Овде се не ради о проналажењу и развоју путева решења, него о развоју властитог модела размишљања.

Применом тзв. *самоуправљајућег учења* прилагођеног знању и преференцијама појединца, уз помоћ нових медија, учење постаје активан, проблемски оријентисан, социјалан и конструктиван процес, а они који уче биће мотивисани да развијају сопствену стратегију учења.

Закључак

Ниједан национални суверенитет није могућ без очувања духовног суверенитета, што је пак немогуће без сувереног система образовања.

Наши геополитички противници прелазе на нове методе вођења рата – конфронтирајуће понашање. Бихејворални рат означава промену или уништавање система основних вредности, стереотипа понашања и норми живљења, а они се формирају у религији и у систему образовања.

„Судбина српског народа се не одређује само кроз економско финансијска половања, него много више кроз образовање и национално васпитање. У томе, главну улогу има национална историја и њено познавање. Срби, у 21. веку духовно изумиру, а духовно изумирање претходи физичком, јер не познају своју прошлост – своју историју, па не могу да се снађу у садашњем времену и немају никаквих идеја

⁹¹ Оно што се учи повезано је са реалним контекстом, који опет рефлектује материјални живот и стварност онога који учи.

⁹² Школе се морају посматрати као системи за реализацију учења, који у сваком моменту могу реаговати на актуелне изазове. У том смислу, школи није сврсисходно да развија монолитске него мултиопционалне концепте, који се могу прилагодити и променити у складу са датим захтевима.

⁹³ Иако су ове повезаности у научним дискусијама одавно познате и припадају свакодневним искуствима, ипак су, по правилу, у образовању и у школству углавном игнорисане.

о својој будућности. Срби су изгубили самосвест и лако се одричу националног идентитета и претварају у друге народе, јер не знају ко су – пошто им је све у вези са пореклом омаловажено и понижено.⁹⁴

Није могуће васпитавати младе генерације – да воле своју Отаџбину и да буду спремне да свој живот⁹⁵ за њу дају, ако им је у тој Отаџбини све приказано као најгоре, све ублажено лажима и пропагандом. То је рађено, од Берлинског конгреса (1878) до данас у Србији. Зато Срби не знају своју прошлост, па и оно мало што знају, не разумеју и виде је као у кривом огледалу. Да би српски народ преживео ова тешка времена, потребно му је охрабрење и самопоуздање.

За духовно изумирање Срба су данас криви наши историчари и наша просвета. Народ који није написао своју историју („А ми смо синко често пута кроз историју записивани туђом руком. А перо у туђој руци, опасније је и од мача“ [13]), па је није ни схватио, није могао да формулише јасну националну политику (у политици се све заснива на историји)⁹⁶.

Без обзира што су западни образовни стандарди иницирали ренесансу „покрета за квалитет“ у војним пословима укључујући и образовање, они не смеју својим западним карактером да минимизују специфичност наше културе⁹⁷ и усмере нас да туђим очима гледамо нашу објективну стварност. Космополитизам не искључује сопствени идентитет, већ напротив, ослања се на истинско познавање самога себе. У противном имамо лажни космополитизам који је обмана за кризу идентитета. Стратегију за квалитет (квалитет пословања: организација-друштво; квалитет производа /робни или услужни/; квалитет организације као ентитета; ефективност организације као целине) на УНО треба градити на темељу јединства и наше оригиналности.⁹⁸

Уметност, наука и образовање нису тржишна категорија. За њихов квалитет је потребан мир, време и посвећеност. Свако цивилизовано и уређено друштво у свету зна да врхунска уметност, као и наука и образовање, несмеју да се препусте захтевима тржишта.

Да би се правим ствараоцима (уметници, научници, универзитетски наставници) обезбедили потребни услови, треба направити системске законске промене: сагледати да ли су нам одређене институције потребне у имајућем обиму и да ли би неке од њих могли опрезно и делимично препустити тржишту, али оне тада више неби имале „културну мисију“.

⁹⁴ Академик др Јован И. Деретић, Меморандум председнику Србије господину Томиславу Николићу, Београд, 14. јануар, 2014.

⁹⁵ Да буду спремни да дају живот за част, а не част за живот.

⁹⁶ Академик др Јован И. Деретић, Меморандум председнику Србије господину Томиславу Николићу, Београд, 14. јануар, 2014.

⁹⁷ Важно је схватити да у дигиталној ери културне институције морају, опрезно, да изађу из својих устаљених оквира јер култура сада представља спону између идеализоване слике прошлости и динамичне визије будућности.

Интернет и дигиталне технологије треба прихватити као незаобилазни канал комуникације и платформу за размену знања и мишљења.

⁹⁸ Страна искуства и стандарди, као и остали западни рецепти успеха немогу увек бити водиља нашем плагијаторству. Плагијат као предворје интелектуалног колонијализма, може да угуши креативни потенцијал наше нације.

Иако су јој потребни проширење и дубока обнова, наука сама по себи не може бити тржишна. Вредност новог никако се не може посматрати кроз цену робе. Цена новог је апсолутна.⁹⁹

СТИЦАЊЕ НОВОГ ЗНАЊА – то није толико стварање конкретних технологија или роба већ и операционализација извесног људског стремљења ка сазнању које је и само по себи у прилог човечанству. Озбиљна држава (која размишља о суверености, опстанку и развоју) је дужна да подржава образовање и науку (мисао је та која треба да води), не само због практичне користи због тога.

Уношење научне информације у „производњу“ је самостална исплатива професија. Такође, и сама комерцијализација (у прихватљивој мери) је нужна али тим послом нису дужни да се баве научници, већ други људи и структуре.

Да би се одређени деструктивни процеси у области високог образовања и научног рада зауставили неопходна је хитна интервенција државе, како би држава наступила као утицајнији наручилац¹⁰⁰ образовног система.¹⁰¹

Неопходно је да УНО (и ВА), бранећи одсутно своје личне вредности које су издржале пробу времена, брже и интензивније преузима најбоље вредности и добре праксе са осталих универзитета у Србији (али и шире). Међутим, треба бити опрезан и не дозволити да неке појаве и процеси који су присутни на неким универзитетима¹⁰² не пређу и на УНО.¹⁰³

Не треба дозволити да се приближавајући токовима квантитета удаљи од преке потребе унапређења квалитета, јер то је погубно за духовно и опште културно стање нације и државе.

Универзитет одбране, као васпитно-образовна установа са солидном концентрацијом образованог кадра, која ради са одабраном популацијом, треба непрекидно да се бори за успостављање, очување и екстерно вредновање¹⁰⁴ високих етичких, професионалних и људских вредности у систему одбране и да спречава деградацију обрасца наше опште културе, па и образовања и научно-истраживачког рада као његовог директног изданка. Треба да буде брана против [4] дезинтелектуализације војне професије.

⁹⁹ Одређени реформатори система греше када кажу да је наука дужна сама себе да издржава и пласира своје производе.

¹⁰⁰ У противном јачаће социоинжењеринг заснован на друштву без државе и држави без идеологије.

¹⁰¹ Неопходно је и веће укључење јавности у циљу очувања нашег образовања. „Ко је упозорен, тај је наоружан“.

¹⁰² Познато је и да век дуже време на појединим универзитетима у Србији станује „непримерена“ доза политике, а то их у доброј мери удаљава од њихове основне вокације.

Такође, у водама универзитетског образовања је превисе лутајућег новца сумњивог порекла, који врси снажан утицај на токове развоја овог образовања, усмеравајући га све висе ка профитној функцији, а сто прети да му одузме разум и смисао.

¹⁰³ Све је део целине и целина делова, све је део игре (динамика) и игре делова, све је организација остало су само појединци, све се мења само су промене сталне.

¹⁰⁴ Сврнисходно и друштвено прихватљиво стварање и развој су иманентне потребе људи. То што је створено човек жели да измери кроз корисност и реткост. На тај начин се задовољава потреба људи за потврђивањем и самопотврђивањем. Ова потреба је стална и свакодневна. Она је једна од многих потреба човека које када су задовољене (квалитет живота) причињавају задовољство. Човек се тада осећа лепо, радосно, срећно.

УНО као установа од високог угледа у систему одбране не сме да се повлачи пред дезинтелектуализацијом војне делатности. Мора да критикује оперативну војну праксу. Не сме да се поводи за неадекватном праксом и да дозволи да се спушта образовни ниво и војна пракса на ниво неприхватљиве просечности, већ мора људе из праксе да подиже на образовни (интелектуални) ниво. То је једини исправни пут.

УНО мора и може знатно утицати да систематским и интензивним, заједничким, радом формира и направи средину способном за велика национална дела и да створи чврст ослонац јавне свести за велике народне интересе. Такође, УНО треба да негује хуманост и емпатију, солидарност, одговорност, систем који унутар складног колектива може да препозна и однегује индивидуалне таленте, кадрове подиране са пажњом као вредан ресурс ове земље.

Конкретних могућности за унапређење основне делатности на УНО као младој¹⁰⁵ и изузетно динамичној организацији има много. Уз експлицитније и транспарентније изражавање тежишта и применом адекватног система приоритета, чвршћом сарадњом са ВС и МО (управама и секторима) могуће је врло брзо достићи висок ниво квалитета основне делатности, функционисања организације у целини и вертикално духовно јединство у продукцији квалитетних кадрова за потребе одбране.¹⁰⁶

Важан нужен предуслов за унапређење наставног процеса и функционисања УНО [6], јесте већа аутоматизација пословања ради бржег (тренутног) стицања увида у стање система (визуелизација сваке организационе целине и сваког појединца праћена свим потребним атрибутима, правилно дефинисани показатељи успешности пословања, динамика стварања – занављања кадра, јасно идентификовање и разграничење обуке и академске наставе, попуна).

Све облике усавршавања, који трају осам и више месеци треба „фронтално (сав кадар – без изузетка) увући у систем националног високог образовања.”¹⁰⁷

Израду наставно образовне литература за предмете за које је УНО матичан треба интензивирати и више промовисати, а осталу литературу набављати (најбоље уџбенике) са тржишта. Посебно је важно интензивирати писање литературе за вежбе (лекције, скрипте, практикуми, помоћни уџбеници,...) друге облике наставе јер се тиме доприноси поступности у развоју наставника и ужих научних области (матичних).

¹⁰⁵ Добро је да се планским и организованим радом, уз помоћ ВС и сектора и управа МО, створи адекватна кадровска дубина (асистенти приправници, асистенти, наставници, водећи наставници; шефови одсека, начелници одељења и катедри) и флукација дела кадра на релацији јединице и установе – школа и обратно.

Такође, квалитетним средњорочним и дугорочним планирањем и вођењем кадра треба обезбедити да се на радна места продекана и декана, проректора и ректора долази након претходног квалитетног обављања послова сарадника (у настави) и наставника и руководећих дужности нижег хијерархијског нивоа.

¹⁰⁶ Оспособљавање производних стручних радника (војници), подофицира, будућих официра и официра треба бити комплементарно са аспекта организације и технологије војне делатности у целини.

¹⁰⁷ Тиме се повећава број компетентних стеикхолдера који ће се због квалитетније едукације и примене радно стимулативног приступа залагати за већу интелектуализацију војне делатности.

Добра је пракса да Универзитет издаје (буде покровитељ) стручне и научне часописе¹⁰⁸ и да има своје гласило (лист) које би се интерно дистрибуирало у систему одбране, посебно на УНО.

На интегрисаном Универзитету одбране треба увести и непрекидно усавршавати радно-стимулативни систем, где углед, статус и расподела [11] односно месечна примања наставника зависе од резултата рада (минулог и текућег рада), изборног звања, радне позиције наставника, „зоне одговорности“,¹⁰⁹ доприноса угледу установе и сл. Порука са врха система одбране се шаље кроз вршни акт који уређује примања – доходак.¹¹⁰ Неопходно је у постојећи систем расподеле уградити важност и специфичност наставничке професије.¹¹¹ Наставницима и истраживачима треба обезбедити повољне услове за рад и развој и бољи животни стандард. Није добро да се се наставници и истраживачи баве образовним и истраживачким бизнисом, јер то их удаљава од основне мисије и наноси штету општем добру.

Усклађеним деловањем и хомогеним поступањем свих образовних стеикхолдера у систему одбране, наставничкој професији треба вратити углед и поштовање.

Вредновање¹¹² рада спољних срадника и чланова УНО мора бити у складу са најбољим праксама и научно засновано. Лица која се одређују и бирају у органе управљања УНО и високошколских јединица (савет) због важног додатног ангажовања морају бити финансијски стимулисана,¹¹³ а њихов мандат мора обележити активно и сврсисходно деловање усмерено ка испуњењу мисије установе.

Велики број људи који се (у матичним областима) у наставном процесу ангажују из окружења (у малом фонду сати) нису последица кривице и греха тренутног менаџмента. То је показатељ вишегодишње небриге система за развој академске мисли (и уопште мисли)¹¹⁴ у областима које припадају систему одбране и резултат неадекватне расподеле.

Генерално, свакој организационој промени треба да предстоји детаљна кадровска анализа (додељивање коефицијената употребљивости), квантификација могућности и потреба. При оснивању, развоју, спајању и гашењу катедри водити рачуна

¹⁰⁸ Концентрисање више редакција на једном месту ради синергетског ефекта

¹⁰⁹ Број предмета које покрива катедра, врсте и број нивоа школовања и усавршавања на којима се ангажује катедра те обим и учесталост ангажмана – активности катедре, истраживачи задаци, системско уређење и развој реалног система, развој уже научне области, војно оспособљавање и стручна пракса, учешће у екстерној изградњи имиджа установе итсл. Велике разлике постоје међу катедрама и исте морају бити идентификоване.

¹¹⁰ Најбоље решење је Правилник о платама.

¹¹¹ Кроз одређене додатке као што је то решено за одређене категорије лица у ВС и МО.

¹¹² Вредност је цена коју наручилац посла или корисник производа или услуге жели да плати.

Нелогично је да је цена једног сата радног ангажовања наставника за менторство и учешће у комисијама различита од цене анагажовања у настави, јер се у свим случајевима ради о временском заузећу наставника – спољњег сарадника Универзитета.

¹¹³ Као чланство у управним и надзорним одборима јавних предузећа.

¹¹⁴ Осим повећања дохотка водити рачуна да се избегне појава да се успех организације индивидуализује а лоши резултати социјализују – колективизују.

о матичним областима УНО, а димензионисање људских ресурса¹¹⁵ вршити уз уградњу одређеног коефицијента сигурости.¹¹⁶

Квалитетним дугорочним планирањем и управљачком политиком достићи ниво да УНО има макар квалитетно језгро кадра за све *матичне области*, а из окружења ангажовати и даље кадар на експертској основи и у малом фонду сати (отвореност и веза са реалним системом).

Није ни погрешно ни лоше у ери квалификованог рада, у *некој фази развоја*, унајмити компетентан и независни пројектантски тим који би у складу са специфицираним захтевима и очекивањима наручиоца посла проистеклим из квалитетне студије или идејног пројекта, испројектовао структуру, функције, процесе и елементе УНО и ВА и израдио изведбени пројекат, а затим извршити екстерно сертификовање система квалитета ради јачања угледа у ширем (међународном) окружењу.

Пред нама је време квалификованог и организованог рада у свим областима људске делатности. Средина која, не оствари правилан однос према школованим и образованим људима, не може да оствари ни правилан однос према својој будућности, не може да рачуна на успешан развој и значајне резултате.

УНО, постепено, постаје место које су видели многи “из света” али и место које наш наставнички и истраживачки, а посредно и остали кадар води у свет, опрезно.¹¹⁷

Интегрисани УНО, као најмлађи државни универзитет¹¹⁸ ће сигурно пронаћи свој пут¹¹⁹ и стићи до свог циља,¹²⁰ јер алтернативе нема, а на свим стеикхолдерима је да уз помоћ шире јавности помогну да се обликује и стабилизује што пре (водећи рачуна о квалитету) и лепо споји образовање и научноистраживачки рад, јер то захтевају потребе праксе, захтеви времена и савремени трендови.

У временима динамичних организационих промена у области високог образовања и научноистраживачког рада и појачаних напора на подизању квалитета у систему одбране улога образовне елите¹²¹ је огромна. Њен задатак је да „разуме време“, да буде искрена и одговорна и да осталима отвара очи (шири поглед)¹²² попут светионика и помаже им да се оријентишу.

¹¹⁵ Наставно оптерећење наставног особља (укључно спољни сарадници) треба да вредује и стимулише сво наставно ангажовање сходно Закону, стандардима и спецификацијама предмета (нпр. читање, исправке и вредновање семинарских радова студената).

¹¹⁶ Не треба системом покривати хаос, већ из хаоса стварати систем. Не треба извршити организациону промену на брзу руку („преко колена“) и без квалитетног (научног) пројектовања и димензионисања структуре и ресурса, а онда после тога водити кампању за научну потврду исправности исте.

¹¹⁷ Величина великих је управо у томе да међу олујним противречностима, суровим пратиоцима и живота и историје, у мучним временима препознају *изазов*, а у лагодним *замку*.

¹¹⁸ Не мери се ваљан живот бројем протеклих година, него се број година мери количином, дубином, снагом и порукама живота у њима.

¹¹⁹ Већом применом стандардизације, специјализације и симплификације.

¹²⁰ Сигуран сам да смо ми данас господари наше судбине, да задатак који је стављен пред нас није изван наших моћи, да муке и бол нису ван граница наше издржљивости. Докле год верујемо у сопствене идеале и несавладиву вољу за победом, победа нам неће бити ускраћена (Винстон Церчил).

¹²¹ Елиту чине пробужени појединци који се баве узроком, а не последицама.

¹²² Разумевање сваке манифестације лежи у разумевању потребе. У том смислу потребна је нова идеја која пружа нову карику у развоју свести о непрекидном раду на унапређењу квалитета образовања на Универзитету одбране.

Литература

- [1] Андрејић, Марко, Чабаркапа Обрад: Тимски рад у војним организационим системима, *Војно дело*, Београд, год. 53, број 3 (2001), стр. 83-108
- [2] Андрејић, М., Мајсторовић, А.: Управљање људским ресурсима у систему одбране, Зборник радова, *International Conference Dependability and Quality Management – 2007*, Београд, 13-14. јун 2007, стр. 550-555.
- [3] Андрејић, М., Мајсторовић, А.: Теоријски аспекти управљања људским ресурсима, *Нови гласник*, Београд, година 11, број 2 (2008), стр. 12
- [4] Андрејић, М., Радосављевић, Р., Арсић, С.: Логистичко образовање и обучавање нелогистичког особља, *Војнотехнички гласник*, Београд, година 59, број 1 (2011), стр. 5-26
- [5] Андрејић, М., Љубојевић, С., Еплер, И.: Унапређење рада управљања у ВА и на Универзитету одбране., Зборник радова са *XII међународне научно-стручне конференције „Доба знања“*, ФАМ, Сремски Карловци, 2014.
- [6] Марко Д. Андрејић, Ивана М. Андрејић, Славиша Н. Арсић, Срђан Д. Љубојевић: Прилог унапређењу рада и управљања у Војној академији и на Универзитету одбране, *Војнотехнички гласник*, Београд, година 61, број 2 (2015), стр. 136-150
- [7] Ненко С. Бркљач, Марко Д. Андрејић, Слободан С. Илић: Стручне способности потребне у процесу опремања војске средствима наоружања и војне опреме, *Војнотехнички гласник*, Београд, година 62, број 3 (2015), стр. 136-150
- [8] Андрејић М., Миленков, М., Панић, С., Мирчевски, М.: Развој концепције логистике Војске Србије, Зборник радова са *18. Међународна конференција Управљање квалитетом и поузданошћу – 2015*, стр. 700-707, Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу, Пријевор, 2015.
- [9] Марко Андрејић, Марјан Миленков: Концепт и приступ стварању квалитетних официра за потребе логистике одбране, Зборник радова са *19. Међународна конференција Управљање квалитетом и поузданошћу – 2016*, страна 19-35, издавач Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу, Пријевор, 2016.
- [10] Марко Андрејић, Марјан Миленков: Прилог унапређењу промишљања о променама у логистици одбране, Зборник радова са *20. Међународна конференција Управљање квалитетом и поузданошћу – 2017*, стр. 37-62, Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу, Пријевор, 2017.
- [11] Трандафиловић, С., Ђорђевић, З., Драговић, Н., Андрејић, М., Систем зарада и мотивација професионалних војних лица у функцији развоја људских ресурса у Министарству одбране и Војсци Србије, Зборник радова са *19. Међународна конференција Управљање квалитетом и поузданошћу – 2016*, страна 652-658, Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу, Пријевор, 2016.
- [12] Архимандрит Рафаил (Карелин). Тајна спасења – више мислити и мање говорити, *Гласник, Службени лист Српске православне цркве* 3/2016.
- [13] Марко Андрејић, Марјан Миленков: Приступ стварању официра модерне логистике, *Војно дело*, Београд, год. 67, број 7 (2016.), стр. 293-300
- [14] Жак Коенен Итер. *Социологија елита*, Цлио, 2015.
- [15] Bleimann, U., Röhl, F. (2006) Extended Blended Learning – Innovative Lernszenarien für kompetenzbasierte Lernen. In: *Querschnitt* 1, pp. 138-148.
- [16] Андевски, М., Арсенијевић, Ј.: *Конвергенција у контексту веб-а 2.0 – педагогија навигације*, Филозофски факултет у Новом Саду, 2014.