

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo International Review
(2012 br.1-2)

Ovaj naučni časopis se izdaje dva puta godišnje

ISSN 2217-9739

COBISS.SR-ID 192516620

IZDAVAČ

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo

8 Mitropolita Petra

11000 Beograd, Srbija

GLAVNA I ODGOVORNA UREDNICA

Prof. Dr. Mirjana Radović-Marković, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i
preduzetništvo, Beograd, Srbija

UREDNIK SARADNIK

Prof. Dr. Radmila Grozdanić, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i
preduzetništvo, Beograd, Srbija

KANCELARIJA UREDNIŠTVA

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo

8, Mitropolita Petra., Beograd, Srbija

Tel. +381 11 2762-194; fax:+381 11 2762-194

www.vspep.edu.rs, international.review@vspep.edu.rs

POSLOVNI SEKRETAR

MA Slađana Vujičić, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo,
Beograd, Srbija

sladjana.vujicic@vspep.edu.rs

OSOBA ODGOVORNA ZA IZDAVANJE

Prof. Dr. Goran Kvrđić, Direktor Fakulteta za poslovnu ekonomiju i
preduzetništvo, Beograd, Srbija

UREDJIVAČKI ODBOR

Prof. Dr. Carl Edwin Lindgren, Američka škola genealogije, heraldike i
dokumentarnih nauka, SAD

Prof. Dr. Brenda Nelson-Porter, Brigitte's firma za Tehnološki konsalting i istraživanja, SAD

Prof. Dr. Alexander Gungov, Univerzitetski centar za menadžment konflikata i organizaciona istraživanja, Univerzitet u Sofiji "St. Kliment Ohridski, Bugarska

Dr. Imani Silver Kyaruzi, predavač, Katedra za biznis, Londonska škola za menadžment, Velika Britanija

Prof. Dr. M. A. Omolaja, Predsednik Internacionalnog koledža za menadžment i tehnologije, Nigerija

Prof. Dr. Ballet Jérôme, Centar za etos i ekonomiju za okruženje i razvoj Madagaskara, Univerzitet iz Antanavarive, Madagaskar

Prof. Dr. Raghu Bir Bista, profesor, Univerzitet iz Tribhuvan, Nepal

Prof. Dr. Sreten Miladinovski, MIT Univerzitet, Skoplje, Makedonija

Prof. Isiaka Esema, Pebble Hills Univerzitet i koordinator Udruženja za obrazovanje internacionalnih zajednica, odeljak Nigerija, Nigerija

MSc. Kemal Yildirim, Dekan Fakulteta menadžerskih nauka, ICMT, Istanbul, Turska

Prof. Dr. Cane Capragoski, MIT Univerzitet, Skoplje, Makedonija

MSc. Aidin Salamzadeh, predavač preduzetništva, pravila i regulative, marketing i menadžment prodaje, Iranski Institut za rad i socijalnu sigurnost (LSS), Iran

MSc. Dušan Marković, predavač IT, Beogradska poslovna škola, Srbija

Miloš Vučeković, ekspert za IT, Singidunum Univerzitet, Beograd

Prof. Dr. Marijan Stevanovski, MIT Univerzitet, Skoplje, Makedonija

Prof. Dr. Almir Pestek, Škola za ekonomiju i biznis, Sarajevo i zamenik direktora Ekonomskog instituta u Sarajevu, Bosna i Hercegovina

IZDAVAČKI ODBOR

Prof. Dr. Goran Kvirgić, Visoka škola Fakulteta za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Prof. Dr. Mirjana Radović-Marković, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Prof. Dr. Sofronija Miladinovski, Fakultet za turizam i ugostiteljstvo, Ohrid, Makedonija

Prof. Dr. Radmila Grozdanić, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Prof. Dr. Slavko Karavidić, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

MSc. Dušan Cogoljević, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Štampanje u 300 primeraka

Autorsko pravo© 2012

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Sva prava zadržana.

SADRZAJ

Nastavnici koji su doprineli da College of Preceptors medju prvima postane "Organizacija koja uci"?	5
<i>Carl Edwin Lindgren</i>	5
Nove obrazovne strategije nasuprot tradicionalnim metodama	24
<i>Mirjana Radovic Markovic</i>	24
<i>Radmila Grozdanic</i>	24
<i>Goran Kvirgic</i>	24
<i>Dusan Markovic</i>	24
<i>Sladjana Vujicic</i>	24
Rodnost, organizaciono ponasanje i organizaciona kultura: Sta nam studije govore:- Kako zene rukovode biznisom?	33
<i>Laura Anne McMillian</i>	33
Uloga seoskih zena u lokalnoj upravi: studija slucaja u okviru socio-ekonomskih uslova u Bangladesu	46
<i>Shajahan Kabir,</i>	46
<i>Rahima Akther,</i>	46
<i>Huo Xuexi</i>	46
Bilateralni odnosi izmedju Turske i EU: Turska perspektiva	58
<i>Kemal Yildirim</i>	58
NOVA KNJIGA	69
<i>Mirjana Radovic Markovic</i>	69
<i>Aidin Salamzadeh</i>	69

Nastavnici koji su doprineli da College of Preceptors medju prvima postane "Organizacija koja uci"?

Carl Edwin Lindgren¹

APSTRAKT

Svrha ovog clanka je da razmotri istoriju prestiznog College of Preceptors, koji se nalazi na Institutu za Obrazovanje Univerziteta u Londonu i analizira njegov prakticni i teorijski razvoj od viktorskog doba koledza, a kasnije i kao obrazovne snage u XX i XXI veku. Pored toga, akcentat je stavljen na pokazivanje kako se Koledz razvio u "Organizaciju koja uci."

Kljucne reci: zene, zaposljavanje, obrazovanje, nastavnici, College of Preceptors, organizacija koja uci, skola, Peter Senge, sistem za razmisljanje

Uvod

Po danasnjim prosvetiteljima, neophodno je uciti tokom celoga zivota, a za nastavnike je kontinuirano ucenje neophodno radi unapredjenja i vrednovanja kvaliteta rada. Stoga, veoma je vazno da se ide u korak sa najnovijim tehnoloskim vestinama na radnom mestu u skoli. Dosta se cuje i cita o tome kako obrazovne ustanove postaju 'organizacije za ucenje'² (Senge, 1990). Medjutim, ne cuje se mnogo o ulozi zena na postizanju ovog cilja. Ovo je posebno tacno kada se odnosi na rani rad College of Preceptors.

¹ Spoljni ispitivac Komisije za doktorske disertacije, Trident Univerzitet; Spoljni ocenjivac, Koledz za nastavnike (London); Predsednik/Profesor,

Adresa: American School of Genealogy, Heraldry and Documentary Sciences, 306 Sycamore Street, Como, Mississippi 38619

² Prema Piteru Sendzu (Peter Senge) (1990) organizacije za ucenje su: "... organizacije gde ljudi stalno prosiruju svoj kapacitet za ostvarenje rezultata koje stvarno prizeljkuju, gde se neguju nove matrice razmisljanja, gde je kolektivna aspiracija oslobodjena i gde ljudi stalno uce da celinu vide zajedno.'

O Koledzu Preceptora, preimenovanom maja 1998. godine u Koledz za nastavnike (College of Teachers, 2012), moglo bi se isto tako misliti kao o ranoj ‘organizaciji za ucenje’. Ovaj koledz je osnovao 1846. godine Henri Stain Tarel (Henry Stein Turrell) iz Brajtona kao profesionalno udruzenje nastavnika od strane direktora zabrinutih za utvrđivanje i održavanje standarda nastavničke profesije. Koledz je inkorporiran u Kraljevsku povelju (za vise od GBP500), 1849. godine (Hamfriz, 1858., Lindgren 1993.). Markiz od Northamptona³ i Ser Dzon Lubok, FRS, prvi Baron Ejvbri⁴ pomogli su Koledzu da dobije svoju povelju (*The London ...*, 1887.). Nakon dobijanja povelje Koledz je nazvan Kraljevski koledz preceptora (Royal College of Preceptors)⁵. Ova praksa je kasnije napustena.

Prema povelji, svrha koledza je bila ‘promovisati zdravo ucenje i unaprediti interese obrazovanja, posebno u srednjoj klasi’ (M.F.P., 1874.). Ovaj koledz je poznat zbog nekoliko inovativnih obrazovnih promena, ukljucujuci:

- ustanovljenje profesure u obrazovanju;
- otvaranje škole za obuku nastavnika u srednjeskolskom obrazovanju i
- ustanovljenje javnih ispita za učenike srednjeg obrazovanja (Delve, 2003).

Tokom mnogo godina rada koledz je vrsio izvanredno vodjstvo na vrhuncu obuke i trajnog obrazovanja obrazovnih administratora, ucitelja, skolskih upravnika i ucenika⁶ (Lindgren, 1990).

Pokrenut 1847. godine, casopis *The Educational Times* je bio publikacija obrazovanja, nauke i knjizevnosti (Delve, 2003). Tek nakon 15 godina *Times* ce postati zvanicni zurnal ovog koledza.

Od 1861 godine, Aleksander Izbister (nekada upravnik Jevrejskog koledza⁷), bio je urednik *The Educational Times-a* (Aldrich, 2004). 1873. godine jednoglasno je izabran za dekana Koledza, i tokom ostatka zivota njegov

³ Zastupao je Northampton u Parlamentu ali je najbolje zapamcen kao pokrovitelj nauke i umetnosti. Izmedju 1838. i 1848., bio je predsednik Kraljevskog drustva [WIKIPEDIA]

⁴ Pomogao je da se arheologija ustanovi kao naucna disciplina, a takodje je izvrsio uticaj debatama iz XIX veka koje su se ticale evolutivne teorije [WIKIPEDIA]

⁵ O Koledzu se originalno govorilo kao o ‘Kraljevskom koledzu Preceptora. Post-nominalni M.R.C.P. mogao bi jos uvek postojati danas da se neki clanovi Kraljevskog koledza fizicara i neki clanovi obrazovne zajednice nisu uznemirili zbog upotrebe ‘post-nominal’ u nekom oglasu u casopisu. Prema jednom clanku u *Nauci (Science)* (1887) ‘post-nominal’ su upotrebili potpuno nekvalifikovani pojedinci.

⁶ Citalac moze pronaci primer ranih ispita u Odboru ispitivaca Koledza Preceptora. *Test preliminarnog profesionalnog ispita, mart 1882.* London: C.F.Hodgson & Son, 1882. Takodje videti Roach, John. Javni ispiti u Engleskoj 1850-1900, 35-55. Videti Wood, 2011.

⁷ ‘’Osnovao ga je 1855. godine na Finsbri Skveru (Finsbury Square) glavni Rabin, Nejtan Adler (Nathan Adler), kao kombinovanu dnevnu skolu za decake Jevreje i kao i koledz za obuku Jevreja – ministara, docenta, i nastavnika

‘<http://www.ucl.ac.uk/bloomsbury-project/institutions/jews-college.htm>

prirodni oprez i konzervativni pristup odrazavali su se na ono što je radio i kako se ponasao, Aldrich, 2004.; Chapman, 1985.). Kasnije, 1883. godine, dekan Koledza postao je Henri Veston Iv (Henry Weston Eve).

Dugo godina, Viljem Balantajn Hodzson (William Ballantyne Hodgson) služio je kao zapazen škotski obrazovni reformator i politički ekonomist. Godine 1839 prihvatio je poziciju sekretara liverpulskeg Instituta za mehaniku. Za to vreme bio je cenjen zbog svojih večernjih časova na Institutu. Pod njegovim tutorstvom i usmerenjem Institut je postao jedan od najaktivnijih obrazovnih institucija u Engleskoj. Godine 1846 stekao je svoj Doktorat na Pravima (LLD) Univerziteta u Glazgovu. Do 1847. godine bio je direktor visoke škole Chorlton. Zbog svog rada u oblasti obrazovanja bio je 1849. i opet u periodu 1864.-1866. godine, potpredsednik Koledza (Curthoys, 2004.).

Tomas Hjuit Kej (Thomas Hewitt Key), FRS je bio još jedan odani pristalica koledza.

Ki je diplomirao 1821. godine na Triniti koledzu, a kasnije, 1828. godine, postao je profesor latinskog jezika na novom londonskom Univerzitetu. Kasnijih godina, postao je sekretar Koledza Preceptora (Stray, 2004).

Ono što je ovaj koledz imao, a mnoge druge škole nisu, bila je inteligentna sveža krv. Mnoge naučnike, matematicare i akademike, nakon što bi čuli za ovaj koledz, zaintrigiralo bi ono što su čuli. Jedan direktor, novinar i učenjak, Sardzent je bio urednik *An Anti-game Law Journal-a*, *The Examiner-a*, i *Hereford Times-a* (Charlotte Fell-Smith, 2004).

Pored toga što je bio udružen sa The Athenaeum-om, London Daily Chronicle-om i Clerkenwell *News-om*, njegovo interesovanje za obrazovanje je raslo i uskoro je postao autoritet za ova pitanja, budući da je bio izabran za člana Saveta Koledza Preceptora 1902. (Charlotte Fell-Smith, 2004).

Pocetkom XIX veka standardi u vezi sa obukom nastavnika bili su različiti i neke škole za obuku nastavnika nisu imale resurse ili sposobnosti za obuku budućih nastavnika (Lindgren, 1993). Ovo je naročito bio slučaj kada se radilo o nastavnicama. Nekoliko ispita na ovom Koledzu je uključivalo ali nije bilo ograničeno, na geografiju, klasične nauke, gramatiku, engleski jezik, matematiku i latinski jezik (Lindgren, 1990). Pisci toga doba su imali velike planove za koledz, naročito u oblasti matematike - tj. "da povrte istinite studije matematike za građane naše velike zemlje." (Koledz Preceptora, 1915., 246; videti Delve, 2003).

Mozda je jedna od najvećih briga nastavnika sredinom XIX veka bila nedostatak postovanja. Prema *The Educational Times -u*, (1896):

U to vreme direktori škola, posebno privatnih, nisu bili visoko cenjeni, a protiv onih vrednijih postojale su zlobne predrasude da su nadrulekari i sarlatani, za koje držanje škola nije bilo ništa drugo do način da se stekne novac lažnim izgovorima. Bila je prava zasluga pripadati nekom telu koje postoji da bi se očistila profesija (325).

Zene i koledz

Zene su prvi put primane na Koledz 1849. (Koledz Preceptora, 1896). Roland Viljem Rih (Rowland William Rich (1933., 162) kaže da "je samo sa razvojem visokog obrazovanja žena bilo moguće da one zauzmu visok akademski i administrativni položaj." Prema De Bellaigue (Abstract, 2001):

Blize ispitivanje rada direktorki iz srednje klase u prvoj polovini XIX veka otkriva da je slika amaterske guvernante bila delimično fikcija, što je prikrivalo posvećenost i stručnost mnogih nastavnica ...one su doprinele procesu koji je bio u toku, kojim su nastavnici oba pola tražili status i autoritet "ucenih profesija" (963).

Onim direktorkama skola koje su bile vredne bilo je naglaseno da moraju posedovati sertifikate bilo Koledza preceptora ili Kraljevskog društva umetnosti (Royal Society of Arts, (Flecer/Fletcher, 2011.).

Kao što je prethodno navedeno, mnogo toga o direktorkama skola koje su bile povezane sa ovim koledzom ili je izgubljeno ili nikada nije zabeleženo. Pregled časopisa *The Educational Times* pokazuje da se pominje ekstremno mnogo veći broj ucenih muskaraca nego žena. Ovaj odeljak će pokušati da se bavi onim ženama koje su se borile da od obrazovanja naprave naučnu disciplinu.

Sara Eni Burstal (Sara Annie Burstall), direktorka i prosvetiteljka kasnog XIX i ranog XX veka, bila je pomoćnica direktorke Collegiate škole u severnom Londonu, a istovremeno je pohađala obuku za nastavnike pod pokroviteljstvom Koledza preceptora (Delamont, 2004). Napisala je nekoliko knjiga uključujući *Engleske srednje škole za devojčice: ciljevi, organizacija i menadžment, Obrazovanje devojaka u SAD i Prica o visokoj školi za devojčice u Mančesteru, 1871.-1911. Delamont 2004., web*:

Poput drugih direktorki škola iz njene generacije, Sara Burstal se suocavala sa devojčkama koje nisu akademski briljantne, niti odusevljene učenjem klasičnih nauka ili matematike, zajedno sa onima koje su bile potencijalni studenti, i zbog kojih su prve škole bile osnovane. Srednjeskolsko obrazovanje je postajalo normalno za devojke iz gornje-srednje i srednje klase, ali one nisu sve bile učenjaci.

Burstal (Burstal) je nastojala da pomogne ovim devojčkama kreiranjem tečajeva "iz domaćih predmeta (kuvanje, veseraj, ručni rad)" kao i iz sekretarskih vestina (knjigovodstvo, stenografija, i španski jezik), koji su se održavali uporedo sa akademskim tečajevima za one koje su bile kandidati za univerzitet. Objasnjavajući svoju metodologiju, ona ih je nazivala "ekspresnim i sporim vozovima" (Delamont, 2004). Razlikovala se od drugih direktorki toga vremena koje su naglasavale samo strogi akademski program nasuprot spajanju akademskog sa kućnim menadžmentom, sa drugim domaćim predmetima. Mnogi iz tog vremena osećali su da je to ili "razumno prilagodjavanje

interesima ne-akademskih devojaka ili izdaja svega onoga za sta su zene edukatori potrosile 50 godina kampanje da postignu” (Delamont, 2004).

Meri Frensis Bus (Mary Francis Buss), takodje direktorka iz toga vremena, imala je suprotno glediste od Burstalove. Ona je zalila zbog nedostatka akademski obrazovanih nastavnika trazeci da svaki nastavnik bude ucen umetnosti ucenja i “snazi pruzanja znanja”. Upravo zbog njenog naglasavanja slabljenja znanja 1869. godine dobila je stipendiju za naucni rad na Koledzu Preceptora.

Bila je od velike koristi pomazuci da se ustanovi profesura iz nauke i umetnosti obrazovanja (1872.)

Kuts (Coutts, 2004.). “Volela bih da devojke koje se obucavaju budu jednake svojoj braci”, ponavljala je u jednom intervjuu (Women’s Penny Paper, 8. juni 1889). S pravom je bila za to da se obezbedi da se matematika, predmet koji su neki smatrali neodgovarajucim za devojke, dobro predaje” (Coutts, 2004.).

Alis Dzejn Kuper (Alice Jane Cooper), direktorka i clan uprave Koledza Preceptora mnogo je ucinila za unapredjenje srednjeskolskog obrazovanja. Ona je takodje postala clan Asocijacije zena direktora 1874. Prema Vatsu (Watts, 2004., web) 1887. godine, ucestvovala je na konferenciji direktorki organizovanoj od strane Edvarda Trings-a (Edward Tringss) u Apingamu (Uppingham), Watts (2004, web).

Alis Kuper (Alice Cooper) je potpuno usla u ciljeve nekonformistickih ‘industrijskih veleposednika’⁸ Birmingema koji su osnovali ovu nesektasku skolu za devojke kako bi pruzila najbolje moguće obrazovanje. Kako ju je brinuo svaki aspekt skolskog zivota, odbijala je da kopira bilo sta od savremene obrazovne prakse. Utvrdivsi sirok kurikulum, obeshrabrivala je bubanje i mehanicko ucenje i protivila se spoljasnjim ispitima pre 16. ili 17. godine.

Beata Dorek (Beata Doereck) je izabrana u Savet Koledza 1871. godine na predlog Fransis Meri Bus (Frances Mary Buss, Read, 2004). Dorek i Bus su cesto saradjivale u obuci nastavnika i zajednicki predlozile Koledzu 1872. godine da se odrzi klasa casova i predavanja za nastavnike. To je dovelo do stvaranja prve britanske profesure iz nauke i umetnosti edukacije, cemu je predsedavao Dzozeff Pejn. Godine 1874 Bus i Dorek su izabrane za stipendiste Koledza. Sledece godine, one su bile deo delegacije “kod vojvode od Ricmonda, ministra odgovornog za obrazovanje u Dizraelijevoj administraciji, da bi podstakle osnivanje koledza za obuku nastavnika, iste vrednosti kao Koledz lekara i pravnih institucija, pod pokroviteljstvom Koledza Preceptora “ (Read, 2004.). Read (2004, web) kaze:

⁸ Zemljoposednici kolektivno, posebno kada su smatrani klasom od politickog ili drustvenog uticaja (Merriam-Webster recnik ONLINE) – videti J.L. i Barbaru Hamond (Hammond), *Gradski radnik* (The Town Labourer, 1760-1832. London, 1917.

Beata Dorek ... (pristupila je) svojim engleskim i nemackim kolegama da bi podstakla formiranje udruzenja Froebel. Prvi sastanak kojem je predsedavala, odrzan je na Kensington Gardens Skver-u 63, 4. novembra 1874. godine. Potom je izabrana za predsednika komiteta ciji clanovi su ukljucivali dvoje njenih bliskih prijatelja i kolega, Fransis Meri Bus (Frances Mary Buss) i Dzozeff Pejn (Joseph Payne). Izvestaj Froebelovog drustva za promociju Sistema zabavista juna 1875., davao je spisak metoda kojima se drustvo nadalo da ce postici svoje ciljeve, ukljucujuci predavanja, javne sastanke, publikacije, ilustracije uzoraka rada u zabavistima, registar ucitelja u zabavistima, utvrđivanje modela zabavista, i stvaranje klasa za obuku.

Kao sto je zabeleženo u Oksfordskom recniku Nacionalne biografije (National Biography), direktorka skole iz Viktorijanskog doba Maria Georgina Grey, pomagala je u prvoj GPDSC skoli otvorenoj u Londonskom izbornom okrugu Celsi (Chelsea). Ta skola, otvorena 1873. godine, imala je dvadesetoro djaka koji su se pripremali za Koledz Preceptora kao i za ispite na univerzitetima Kembridz i Oksford (Levine, 2004).

Sa nastupanjem XX veka, vise prilika se ukazivalo za zene. Jedna takva zena koja je iskoristila vreme i okruzenje, buduci rođena u Becu, bila je Mia Lilly Kelmer Pringl (Mia Lilly Kellmer Pringle), CBE. Bila je zapazeni psiholog i prvi direktor Nacionalnog Biroa za decu (Tizard, 2004). Rođena 1920. g., mnoga od njenih najranijih secanja bile su promene u seksualnom ponasanju opste populacije i kasnije, nakon nastupanja svetske depresije, promena u ponasanju i drustvenim obicajima.

Kao siromasne izbeglice kasnih 30-ih godina prosloga veka, ona i majka su stigle u Englesku, bez novca i bez znanja engleskog. Usled jake snage volje i odlucnosti, pohađjala je Brkbek (Birkbeck) koledz u Londonu istovremeno radeći kao nastavnik u privatnoj skoli. Isla je dalje, da bi 1944. diplomirala sa pohvalom iz psihologije i završila svoj klinicki rad u londonskom Centru za vaspitanje i obuku dece i doktorirala na londonskom Univerzitetu. Zbog njenog rada u obrazovanju, proglašena je 1976.godine za pocasnog clana Saveta koledza Preceptora (Tizard, 2004). Njeni radovi obuhvataju *Lisenje i obrazovanje, Drustveno znanje i njegova mera, Usvajanje cinjenice i zablude: Pregled istrazivanja u SAD, Kanadi i V.Britaniji izmedju 1948. i 1965. (Studije u razvoju deteta), Stambena briga o deci, Cinjenice i zablude: Pregled istrazivanja u SAD, Zapadnoj Evropi, Izraelu i Velikoj Britaniji izmedju 1948. i 1966.*

Jos jedan edukator toga doba bila je Frida Haut Guiliam (Howitt Gwilliam), OBE (1907.-1987.), i clan naucnog veca/saradnik koledza Preceptora, zena snazne drustvene svesti koja se u raznovrsnim manifestovala ulogama ukljucujuci : "clanstvo u kuci laika i Svetskom savetu crkava i, jednog JP, radnika za omladinu u Betersiju (Battersea) 1930.ih godina (Whitehead, 2004) kao i Obrazovni savetnik zena, i Ministar prekomorskog razvoja. Njena dostignuca bila su zabeležena u 16. tomu (ii) Zurnala ovog koledza, *Obrazovanje danas (Education Today)*.

Osim obezbeđivanja polaganja ispita, ovaj koledz je takodje imao tutore koji su pomagali studentima u privatnim sesijama. Ovaj zapazeni engleski umetnik, edukator i jedan od vodećih boraca za prava žena u XIX veku, Barbara Li Smit (Barbara Leigh Smith) studirala je politicku ekonomiju pod tutorstvom Filipa Kingsforda (Philip Kingsford). Njen otac je dobio Kingsfordovu pomoc preko Koledza (Hirsch, 2004).

Poznati učenici ovog koledža

Mnogi zapazeni i medjunarodno priznati naucnici, politicati, edukatori i uceni ljudi prosli su kroz vrata Koledza Preceptora. Nazalost, moguće je pomenuti ih samo nekoliko.

Izvorno ucen da cita i pise od strane svoje majke, Herbert George (H.G.) Wells je takodje pohađao skolu za dame gospodje Not (Knott) u Bromliju (Bromley). Kasnije je pohađao Akademiju u Bromliju koju je vodio Tomas Morli (Thomas Morley). On je uskoro postao Morlijev student zvezda nakon sto je bio prvi iz ekonomije na Koledzu Preceptora (Parrinder, 2004). H.G. Wells (2005.) se priseca:

Nakon sto sam nekoliko godina studirao nauku i posebno bioloske nauke, postao sam nastavnik u skoli za decake, smatrao sam neophodnim da dopunim svoju samostalnu koncepciju metode predavanja systematicnijim znanjem njegovih principa i metoda, i poceo sam da pohađam kurseve za diplomu onoga koji poseduje univerzitetsku diplomu i diplomu Asistenta londonskog Koledza Preceptora (FCP) ... (11).

Drugi zapazeni ucenjaci, pisci i naucnici toga vremena koje su povezivali sa koledzom su:

T.H. Huxley (naucnik), John V. Milne (edukator i otac A.A. Milne-a, cuvenog tvorca Vini Pua (Winnie the Pooh), R.H.Kvika (Quick) (obrazovni reformator i istoricar), Dzozeff V. Nipa (Joseph W. Knip), (direktor Vulzi Hola, Wolsey Hall) i Oskar Brauning (Oscar Browning) (nastavnik na univerzitetu u Kembridzu), Chapman, 1985; Lindgren 1993).

Bratstvo

Prosvetitelj E.K.Humphreys⁹ (1858.) kaze da je Koledz obezbedio centar za bratstvo clanova profesije, medijum odnosa, kao i sredstvo za testiranje dostignuca i obrazovne vestine ucitelja dajuci time javnosti garanciju

⁹ E.K. Humpreys bio je direktor Gimnazije u Celtenamu (Cheltenham)

kompetentnosti ... (kao i omogućavanje) provera privatnih skola u srednjoj klasi. ... (Do 1857.,) vise od 3,000 učenika privatnih skola za srednju klasu stavljano je godisnje pod uticaj ovog Koledza; ovo telo je postiglo daleko vise nego bilo koje drugo (144).

P.H.J.H. Gosden¹⁰ (1972.) smatra da razvoj rada Koledza Preceptora u celokupnom obrazovnom sistemu, jeste to da su nastavnici sada obucavani da sami budu odgovorni za standard kvaliteta profesije predavaca. U stvari tada je Koledz Preceptora poceo da pomera nastavnike da bi stvorio pravo uciteljsko zanimanje. Gosden (1972.) je takodje ukazao da je razvoj koledza preceptora u stvari, rezultat promene vremena ukljucujuci glavni podsticaj drugih profesija u nastojanju da postanu standardizovane tokom kasnih 80.-ih godina XIX i pocetkom XX veka.

Tako, Koledz Preceptora je bio rezultat pritisaka za registrovanim i kvalifikovanim uciteljima. Ric (Rich, 1933.) identifikuje osnovni znacaj Koledza Preceptora:

Osnivanje Koledza Preceptora je bio veoma znacajan dogadjaj. To je znacilo uvođenje principa dijametralno suprotnog od onoga koji je vazio u osnovnim skolama koje je pomagala drzava. Trebalo je da sami ucitelji budu odgovorni za svoju profesiju, a zene ucitelji, kojima su sve do poslednje cetvrtine veka bile zabranjene privilegije univerzitetskog obrazovanja (treba im odobriti usavršavanje). Pokret za obuku nastavnika srednjih skola poceo je upravo u vezi sa ove dve klase. Pionir ovog pokreta bio je Koledz Preceptora (249.-50.)

Ric (Rich, 1933.) je dalje rekao da je za vreme roka za testiranje 1890.-91. godine, 1418 nastavnika doslo preko Koledza. Otvaranje Koledza Preceptora nije bilo iznenadjenje. Pravo iznenadjenje bilo je to sto je mnogo direktora podrzalo i prisustvovalo otvaranju Koledza (*World*, 1978.)

Sticanje ugleda

Stalno se krecuci ka ostvarenju svoje misije koledz je brzo sticao ugled u godinama koje dolaze i poceo da razvija prestizni ugled, posto je evoluirao u smislu zadovoljavanja potreba profesije predavaca za strucno obrazovanje u Engleskoj i inostranstvu. 1858. godine, Viljem Tompson (William Thomson), Prvi Baron Kelvin, prihvatio je izbor za pocasnog clana Koledza (Tompson, 2011). U to vreme, bio je i Asistent Kraljevskog Društva (Engleska) i Kraljevskog Društva Edinburga. Kasnije, Godfrey Harold "G.H" Hardy FRS, znameniti Engleski matematicar, poznat po dostignucima u matematickoj analizi i teoriji brojeva, redovno je pisao u zurnalu Koledza, *The Educational Times-u*. Hardy je najpoznatiji po svom istrazivanju sa indijskim matematicarem

¹⁰ P.H.J.H. Gosden, Pro-prorektor Univerziteta u Lidzu

Srinivasom Ramanujanom FRS. U drugoj polovini XIX veka Koledz je bio poznat po naglasku na matematička istraživanja i predavanja. Činilo se da svako izdanje *The Educational Times-a* predstavlja novu i zanimljivu matematičku zagonetku koju treba da resi njeno sposobno čitalastvo.

Javni ispitivač

Ovaj koledz je ispunio društvenu potrebu buduci da je postao javni ispitivač studenata koji su pohađali školu, testiravši više od 20,000 studenata moderne srednje škole (Chapman, 1985; Lindgren, 1990; Lindgren & Emerson, 1993). Kako piše jedan pisac u prestižnom zurnalu *Nauka (Science)*, "Upravo Koledz Preceptora, mnogo više nego stari univerziteti, uređuje i usmerava obrazovanje srednje klase u Engleskoj" (*The London1887., 472.*)

Louis Loewe je 1858. godine postao ispitivač orijentalnih jezika na Kraljevskom koledzu Preceptora. Bas u to vreme pokrenuo je Jevrejski internat u Brajtonu. Njegov oglas u Jevrejskoj Hronici (*Jewish Chronicle*)¹¹ nudio je Hindustani i macevanje kao i uveravanje da "je ucenicima dozvoljeno da pisu roditeljima ili starateljima jednom nedeljno, i da im se pisma NE pregledaju" (Goodwin, 2004).

Trebalo je da utvrđivanje posebnih potreba obrazovanja u različitim formatima obuke postane ozbiljno studiranje nakon srednjoskolskog obrazovanja. Ovaj Koledz je naisao na nedostatak zainteresovanosti vladinog sektora (tj. novca od vlade nije bilo ni na vidiku) za osnivanje katedre na polju obrazovanja univerzitetskog nivoa Pejn (Payne), 1882.; Cepmen (Chapman), 1985.; Lindgren, 1990.). Tako je sam Koledz lansirao Profesorsku katedru na polju umetnosti i obrazovne nauke kao posebni predmet instrukcija. Džozef Pejn (Joseph Payne), imenovani šef katedre za obrazovanje, održao je seriju predavanja pre samog Koledza 1871. godine. Ova predavanja su objavljena po nalogu Saveta 1871. godine. Ovaj događaj je obezbedio utvrđivanje obrazovanja kao akademskog polja studiranja u okviru viseg obrazovanja Capman (Chapman, 1985.), Lindgren 1990. Koledz je bio jedna od prvih organizacija koja će kontekstualizovati obrazovne informacije u Viktorijansko doba. Prema Aldricu (Aldrich, 2004., web) kada se poziva na Džozefa Pejna (Joseph Payne):

Pejn je bio sustinski reformator, čvrsto uveren u snagu obrazovanja da transformise živote pojedinaca i društvo. On je kampanju za poboljšanje kvaliteta i statusa nastavnickog zanimanja započeo 1846. godine, kao osnivački član Koledza Preceptora. Sledeće godine postao je ispitivač za ispite za nastavnike na koledzima, za teoriju i praksu obrazovanja.

¹¹ Jevrejska Hronika (The Jewish Chronicle), 1841.-1941. 1949.39)

Jedan primer pojedinca koji izlazi na ispite bio je Artur Ernest Muran (Arthur Ernest Mourant) FRS, rođen 1904. godine, kasnije znameniti hematolog i geolog. On je započeo svoje formalno obrazovanje sa pet godina i ostao je tamo sve dok nije polagao prijemni ispit na Koledzu Preceptora, sa jedanaest godina. Polagao je ispit sa treće godine na ovom Koledzu, i položio ga kao treći u konkurenciji kandidata iz celog Ujedinjenog Kraljevstva. Godinu dana kasnije, polagao je ispite za studente završne godine studija (Corbet, 2004). U nastavku obrazovanja, kasnije je Diplomirao hemiju na Univerzitetu u Oksfordu, a Doktorsku tezu iz geologije je odbranio 1931. Da nije bilo njegovog ranog studiranja na Koledzu Preceptora, možda ne bi imao prilike da se upise na pomenute univerzitete.

Medjunarodna "Organizacija za učenje"

Do 1861. godine, Koledz je počeo da drži serije predavanja iz obrazovne teorije, dizajna i metodologije, kao i opstijih predmeta poput istorije, matematike, botanike i geografije. Sto se tiče ove serije predavanja, u jednoj publikaciji Koledza Preceptora (1896.) stajala je napomena da su na ovim predavanjima u početku bili prisutni pre odabrani nego brojni i, zaista, mesto održavanja sastanaka bilo koje vrste u prostorijama na Kvins Skveru (Queen's Square) bilo je siromasno i neprilicno. Ali njihova popularnost i korisnost su sigurno rasle. U trajnom domu Koledza na Blumsberi Skveru, čak i velika Sala za predavanja ponekad bila ispunjena do prepunjenosti zbog obećanja dobrog papira u sredu.

Programi stručnog usavršavanja na koledzu

U to vreme, Koledz Preceptora je zaista postajao medjunarodna "Organizacija za učenje". Dobro poznat zbog svojih visokokvalitetnih programa stručnog usavršavanja za obuku očigledno je da je liderstvo ovih ranih godina imalo ono što je Senge (2006., 321) identifikovao kao "novo vidjenje liderstva u organizacijama za učenje. "U organizaciji za učenje, lideri su kreatori, supervizori i nastavnici. Oni su odgovorni za razvijanje organizacija; gde ljudi kontinuirano proširuju sposobnosti za razumevanje složenosti, pojasnjenja vizije i poboljšanja zajedničkih mentalnih modela – tj. oni su odgovorni za učenje" (Senge, 1990.; Fullan, 1993., 71). U mnogim slučajevima, upravo je to ovaj Koledz zamislio i nastojao da ostvari. Iako jasan po gledanju, Koledz je nailazio na nezainteresovanost i povremeno na mali uspeh. Senge (1994.; Teatro, 2011.) zapaza "da je dokaz naše naivnosti u pogledu kulture to što mislimo da možemo da je promenimo prosto izjavljujući koje su nove

vrednosti. Takve deklaracije obično proizvode samo cinizam.” Stoga bi Koledzu trebalo mnogo godina da promeni mentalni sklop učenika, predavaca i administracije.

Sedamdesetih godina XIX veka ovaj koledz je bio motor obrazovanja koji je doveo do razvoja Sertifikata obrazovnih studija (CSE) kao i Opsteg sertifikata srednjeg obrazovanja (GCSE). To je također bilo sredstvo u razvoju obuke iz menadžmenta za nastavnike (*Vodic, A Guide*, 1991.; Lindgren & Emerson, 1993.). Danas, kompanije šalju zaposlene na jednodnevne programe obuke iz menadžmenta pokušavajući da pomognu osoblju da ostane u samom vrhu prakse menadžmenta. Upravo je Koledz Preceptora prvi razvio časove menadžmenta posebno osmišljene za nastavnike (*A Guide*, 1991); Lindgren, i Emerson 1993).

Imajući ovo na umu, ovaj Koledz je 1890. godine uveo usmene ispite iz stranog jezika (*Pedeset Godina*, 1896). Ni jedno drugo školsko telo ispitivaca nije učinilo ovako smeo korak. Na koledzu se osećalo da, kako bi nastavnici napredovali u obrazovnoj zajednici koja stalno raste, vesti moraju biti ne samo kada se radi o pisanoj već i usmenoj komunikaciji na raznim jezicima sa kolegama naučnicima. Danas, u 21.veku, sličan naglasak se održava praksom upravljanja pri čemu agresivni radnici, pripadnici upravljačke sredine, uče japanski i kineski da bi napredovali na međunarodnom tržištu.

Koledz u XX veku

Vremenom Koledz Preceptora je postao poznat po svojim internacionalnim programima stručnog usavršavanja obuke koji uključuju Sertifikat obrazovnih studija (CSE); Associate Diploma (ACP); Licentiate Diploma (LCP)/ Diploma da je njen nosilac diplomirao na univerzitetu; Diploma za napredne obrazovne studije (DipASE); Poslediplomska napredna diploma, i Diploma saradnika (FCP) na magistarskom nivou, što traži i tezu (Lindgren, 1991; Lindgren, 1993; Trott, 1991).

Ovi posebni programi su osmišljeni u granicama teorije učenja odraslih i kao takvi su posebno osmišljeni za iskusne edukatore budući da se u ovom pristupu obrazovanju odraslih od studenata očekuje da planiraju razvoj svojih programa. Onaj student koji prolazi kroz niz ispita kompetentnosti određuje znanje tog programa jednog studenta.

Tokom 90ih godina XX veka ovaj Koledz je uveo inovativni zajednički plan sa Američkim školama i koledzima tako što je nudio Diplome saradnika. Ovo je značilo da bilo koja Američka škola, koledz ili centar za nastavnike, može da podnese svoj program stručnog usavršavanja na razmatranje i odobrenje Koledzu. Ovaj program za razvoj osoblja donosi priznavanje kandidata i nagradjuje njihove inicijative za razvoj osoblja, za lokalne napore kada se radi o

osmisljenosti programa razvoja osoblja i pruza podsticaj drugima da osmisle Program razvoja osoblja na lokalnom nivou (Lindgren i Emerson, 1993.).

Opet, ovaj koncept je dosledan teoriji Pitera Senge-a o "vodji kao o kreatoru" u kojoj Senge (1990.) vidi da taj "kreator" ima vaznu ulogu vodje koja nadilazi bilo koju drugu njegovu ulogu.

Senge (1990., 342) smatra, "da je kreiranje, po svojoj prirodi, integrativna nauka posto zahteva pravljenje necega sto ce raditi u praksi". Cela ideja kreiranja jeste stvoriti i utvrditi da svi delovi rade i da su sklopivi kao celina (Senge, 1990).

Nivo prvog stepena na ovom koledzu, (LCP) BEd strucno usavršavanje, moze se dodeliti na Univerzitetu u Halu (Hull-u) i dostupan je kandidatima iz citavog sveta. Ispit se sastoji od testa koji se radi 3 sata, a koji ukljucuje i izvestaj o projektu, u duzini od 8,000 do 10,000 reci na izabranu temu. Ovaj stepen se priznaje sirom sveta jer nagrade ovog Koledza prihvata telo za vrednovanje (*Graduate level*, 1991, Lindgren & Emerson, 1993). Prema Koledzu (Lindgren & Emerson, 1993.):

Ovaj ispit se sastoji od osam ispisanih papira koje niko nije video, kao i izvestaja o projektu. Organizovan je iz tri dela ... I deo se sastoji od Osnova obrazovanja. II deo, koji ukljucuje i Izvestaj o projektu, pokriva Nastavnikovo licno ukljucenje u Metodologiju ili Organizaciju. III deo je jedan Akademski predmet (50).

Moderni kursevi koje Koledz nudi ukljucuju: nadarenu decu, obrazovanje bazirano na kompjuteru, obrazovanje dece sa posebnim potrebama, obrazovnu tehnologiju, ili alternativne izbore u okviru visokog obrazovanja ili upravljanje skolom (Lindgren & Emerson, 1993).

The Post Graduate Advanced Diploma (AdDipEd)

Godine 1991., Koledz je, u saradnji sa Evropskim Savetom u Bonu, Nemacka, osnovao Advanced Diploma za obrazovanje izuzetno sposobnih (Trott, 1992.). Ova diploma je osmisljena za nastavnike koji odaberu da se specijalizuju za rad sa izuzetno sposobnima. (Lindgren & Emerson, 1993; Trott, 1992.).

Taj kandidat mora da polozi tri dela ispita; iskustvo, pisani ispit i glavni projekt. Ova tri dela se jednako vrednuju. Ova diploma se dodeljuje i na medjunarodnoj osnovi. Staz ili praktikum traje 3 meseca u toku kojih kandidat radi sa individualcima usmeravan od strane supervizora veoma sposobnih studenata. Pored toga, kandidat treba da poseti najmanje tri postavke studenata velike sposobnosti i da prisustvuje velikoj konferenciji ili intenzivnom programu obuke tog veoma sposobnog studenta. Od tog kandidata se ocekuje da podnese dokumentovan izvestaj o stazu.

Ispitna komponenta obuhvata dva ispita u trajanju od po tri sata. Glavni projekt se sastoji od 10,000 reci na neku specificnu temu, odabranu od strane kandidata. (*Obrazovanje*, 1992; Lindgren & Emerson, 1993.).

FCP, najvisa diploma

Najvisom diplomom ovog koledza nagradjuje se teza od 25,000 do 50,000 reci na Master nivou (MPhil)¹². Istrazivacka studija mora biti rezultat originalnog ili eksperimentalnog rada na polju obrazovanja i mora dati originalni doprinos polju obrazovanja. Ovaj stepen, slicno drugim diplomama ovog koledza trazi od kandidata da bude edukator koji ima LCP, da je diplomirao iz obrazovanja ili da ima master na polju slobodnih umetnosti (Trott, 1992., 1991, Lindgren i Emerson, (1993.).

Funkcije nastavnickog koledza

Danas, nastavnicki koledz je drustvo clanova, drustvo koje ispituje i takodje, drustvo koje moze da dodeljuje kvalifikacije nastavnicima koji obucavaju.

Senge veruje da je ‘‘Osnovni rezon ovakvih organizacija da, kada se radi o brzim promenama, samo one koje su fleksibilne, prilagodljive i produktivne ce biti izvanredne. Da bi se to dogodilo, tvrdi se, organizacije treba da ‘otkriju kako da dotaknu posvecenost i kapacitet ljudi da uce na svim nivoima’’ (Smith, 2001, web).

Ucenje, u i o sebi, nije dovoljno. Organizacija, u ovom slucaju Nastavnicki koledz, mora dozvoliti razvoj fundamentalnog pomeranja mentalnog sklopa izmedju oficira i clanova (Smith, 2001, web). Ova promena je primecena kasnih 90-tih godina XX veka.

Za razliku od malog koledza Viktorijanskog doba i tokom veceg dela XX veka, ovaj Koledz je danas izrastao i zadovoljava zahteve studenata, centara i nastavnika. Direktorijum Institucionalnih clanova ovog koledza otvoren je da ukljuci skole, univerzitetske koledze, profesionalna udruzenja, kompanije i organizacije za obuku, i obuhvata 100 institucionalnih clanova sirom sveta.

¹² Pisac ovog dokumenta dobio je svoj FCP 1993. godine.

Reprezentovane zemlje su: Kanada, Hong Kong, Gana, Skotska, Madrid, Jugoistocna Azija, Turska i SAD¹³. Osim toga, ima 35 akreditovanih centara. Prema nastavnickom koledzu, neki centar je institucionalni clan koji ima tecaj akreditovan od strane koledza koji mu daje objavu centra

Clanovi koledza takodje mogu da prate najnovije rezultate obrazovnih istrazivanja preko Centra za ucenje koji omogucuje pristup elektronskom ucenju na Koledzu. Tecajevi centra za ucenje su dostupni kandidatima nakon završenog interaktivnog kursa bele table.

Koledz danas ima hiljade clanova i saradnika. On je smelo okrenut ka XXI veku, znajuci da je, kao organizacija za ucenje, sposoban da odgovori svim potrebama tehnoloski naprednog sveta.

Senge (1990.) veruje da organizacija za ucenje mora i dalje da opstaje i prilagodjava se, ali, mora i vise od toga.”’Ucenje prezivljanja’, ili kako se cesce naziva ‘ucenje prilagodjavanja je vazno – zaista je neophodno. Ali za jednu organizaciju koja uci, ‘ucenje prilagodjavanja’ mora da prati ucenje koje povecava nasu sposobnost da kreiramo (Senge, 2006, 14). Ovaj Koledz je sigurno na dobrom putu.

¹³ Americka Skola genealogije, heraldike i dokumentarnih nauka, ciji je bas pisac predsednik, bila je prva skola u SAD koja je zatrazila Institucijalno clanstvo i status Akreditovanog centra.

REFERENCE

- [1] A Guide to Membership (1991) Essex: College of Preceptors. [a booklet]
- [2] Aldrich, Richard (2004) "Alexander Kennedy Isbister." Oxford Dictionary of National Biography. Cambridge University Press.
- [3] Aldrich, Richard. 'Payne, Joseph (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press,; online edn, Oct 2005
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/21649>, accessed 21 March 2012].
- [4] Board of Examiners The College of Preceptors. The Papers Set at the Professional Preliminary Examination, March 1882. London: C. F. Hodgson & Son, 1882.
- [5] Boase, G. C. 'Collis, John Day (2004)', rev. M. C. Curthoys, Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press,
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/5967>, accessed 20 March 2012].
- [6] Brock, W. H. 'Wormell, Richard (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press,
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/40970>, accessed 21 March 2012].
- [7] Chapman, J.V.(1985) Professional Roots: The College of Preceptors in British Society. Essex: Theydon Bois.
- [8] College of Preceptors. Fifty Years of Progress in Education: A Review of the Work of the College of Preceptors from its Foundation in 1846 to its Jubilee in 1896. London: Hodgson, C.F, 1896.
- [9] College of Preceptors. The Educational Times and Journal of the College of Preceptors. 25(135), April 1, 1872. The College also 'instructed' in "A Method of Teaching Logic to Children by Means of Words and Countries."
- [10] College of Preceptors. The Educational Times and, the Journal of the College of Preceptors. F. Hodgson., 1915, 246.
- [11] College of Preceptors. UCL Bloomsbury Project The University of London, http://www.ucl.ac.uk/bloomsburyproject/institutions/college_preceptors.htm, accessed 18/3/2012.
- [12] Corbet, F. L. M. 'Mourant, Arthur Ernest (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, May 2007
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/55892>, accessed 21 March 2012].
- [13] Coutts, Elizabeth. 'Buss, Frances Mary (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004; online edn, Jan 2006
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/37249>, accessed 20 March 2012].

- [14] Curthoys, M. C. 'Hodgson, William Ballantyne (2004), Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, [http://www.oxforddnb.com/view/article/13448, accessed 21 March 2012].
- [15] De Bellaigue, Christina. "The Development of Teaching as a Profession for Women before 1870." The Historical Journal. Cambridge University Press, 2001, 963-88.
- [16] Delamont, Sara. 'Burstall, Sara Annie (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, May 2011 [http://www.oxforddnb.com/view/article/45782, accessed 20 March 2012].
- [17] Delve, Janet(2003) 'The College of Preceptors and The **Educational Times**: Changes for British Mathematics Education in the Mid-Nineteenth Century,' **Historia Mathematica**, vol. 30 (in which Delve argues that the influence of the College has been downplayed in mainstream histories of nineteenth-century education).
- [18] Educating the Highly Able (1992) Essex: College of Preceptors. [pamphlet]
- [19] Fell-Smith, Charlotte. 'Sergeant, Lewis (2004)', rev. Joseph Coohill, Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, [http://www.oxforddnb.com/view/article/36021, accessed 21 March 2012].
- [20] Fletcher, Sheila(1980) A Study in the Development of Girls' Education in the Nineteenth Century. Cambridge University Press.
- [21] Goodwin, Gordon. 'Loewe, Louis (2004), rev. John D. Haigh, Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, Sept 2011 [http://www.oxforddnb.com/view/article/16928, accessed 21 March 2012].
- [22] Gosden, P.H.J.H. (1972)The Evolution of a Profession: A Study of the Contribution of Teachers' Associations to the Development of School Teaching as a Professional Occupation. Barnes and Noble.
- [23] Graduate Level Qualifications for Teachers(1991) Essex: College of Preceptors. [pamphlet]
- [24] Grattan-Guinness, I. (1992) 'A Note on the Educational Times and Mathematical Questions'. *Historia Math.* 19, 76-78.
- [25] Grattan-Guinness, I. 'Boole, George (2004), Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, [http://www.oxforddnb.com/view/article/2868, accessed 20 March 2012].
- [26] Gurjeva, Lyubov G. . 'Sully, James (2004)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, May 2006 [http://www.oxforddnb.com/view/article/38636, accessed 21 March 2012].
- [27] Hardy, G. H.(1979) Collected Papers of G. H. Hardy, edited by a commission of the London Mathematical Society. Oxford: Clarendon Press.

- [28] Harrop, Sylvia ‘Tanner, Dame Emmeline Mary(2004), Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, [http://www.oxforddnb.com/view/article/52247, accessed 21 March 2012].
- [29] Hirsch, Pam(2004) Bodichon, ‘Smith, Barbara Leigh’.Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press,; online edn, May 2007 [http://www.oxforddnb.com /view /article/2755, accessed 20 March 2012].-
- [30] Humphreys, E. K. “The Plan and Objects of the Royal College of Preceptors Calculated to Promote Middle Class Education.” Transaction of the National Association for the Promotion of Social Science, 1857. London: John W. Parker and Son, 1858, 144.
- [31] Humphreys, Edward Ruper. The Royal College of Preceptors. G. Norman. 1858.
- [32] Levine, Philippa, ‘Grey, Maria Georgina (2004)’, Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, Oct 2005 [http://www.oxforddnb.com/view/article/33571, accessed 21 March 2012].
- [33] Levine, Philippa. ‘Shirreff, Emily Anne Eliza (2004), Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press; online edn, Oct 2005 [http://www.oxforddnb.com/view/article/25444, accessed 21 March 2012].
- [34] Lindgren, Carl Edwin(1990) ”The Haven for the Professional Educator,” The Educational Review, 53.
- [35] Lindgren, Carl Edwin (1991), Academic Awards for Educators, Record (Kappa Delta Pi), Vol. 27, No. 1, 57.
- [36] Lindgren, C. E(1993) “A Vignette: An International College of Teacher Training.” International Education, 22(2).
- [37] Lindgren, C. E. and Peggy Emerson. “British In-service for American Educators,” The Clearing House, 67, (September-October 1993) 49.
- [38] M.F.P. The Work of the College of Preceptors,” The Educational Times, February 1874, 263.
- [39] Milne, Alan Alexander It’s Too Late Now: The Autobiography of the Writer. Methuen, 1939.
- [40] Our History. 2012. College of Teachers [http:// www.collegeofteachers.ac.uk/ about/history](http://www.collegeofteachers.ac.uk/about/history). Accessed 16/3/2012
- [41] Parrinder, Patrick. ‘Wells, Herbert George (1866–1946)’, Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004; online edn, Jan 2011. [http://www.oxforddnb.com/view/article/36831, accessed 21 March 2012].
- [42] Payne, Joseph. “Proposal for the Endowment of a Professorship of the Science and Art of Education in Connection with the College of Preceptors.” Lectures on the Science and Art of Education. London: Longmans, Green & Co., 1883, 332.

- [43] Read, Jane. 'Doreck, Beata (1833–1875)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/51777>, accessed 20 March 2012].
- [44] Rich, R.W. The Development of the College Training System. The Training of Teachers in England and Wales during the Nineteenth Century (New Portway Reprints), 1933.
- [45] Roach, John. Public Examinations in England 1850-1900. Cambridge Texts and Studies in the History of Education. Cambridge University Press, 1971.
- [46] Senge, Peter. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. NY: Doubleday, 1990. Note Fullan, Michael. Change Forces: Probing the Depth of Educational Reform. Falmer Press, 1993.
- [47] Senge, Peter, et.al. The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization. Crown Business, 1994.
- [48] Senge, Peter. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Crown Business, 2006.
- [49] Smith, Mark. Peter Senge and the Learning Organization (2001) - http://www.infed.org/thinkers/senge.htm#_The_core_disciplines accessed March 18, 2012.
- [50] Teatro, Gwyn. You're Not the Boss of Me (Blog), 28 February, 2011 – <http://gwynteatro.wordpress.com/tag/change-leadership/> assessed 24 March 2012. "The Conversazione." The Educational Times. 1 July 1896, XLIX, 325.
- [51] The London College of Preceptors. Science. 13 May 1887.
- [52] Tizard, Barbara. 'Pringle, Mia Lilly Kellmer (1920–1983)', rev. Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004; online edn, May 2007 [<http://www.oxforddnb.com/view/article/31569>, accessed 21 March 2012].
- [53] Thompson, Silvanus Phillips. The Life of William Thomson, Baron Kelvin of Largs. Cambridge University Press, Vol. 2, 2011.
- [54] Trott, A. 1991. Introduction. Academic Qualifications for Teachers and Educationalists. Essex: College of Preceptors. [booklet]
- [55] Trott, A. 1992. "Academic Board." The College of Preceptors Annual Report – 1991. Essex: College of Preceptors.
- [56] Warnock, Mary, rev. 'Anderson, Dame Kitty', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004.
[<http://www.oxforddnb.com/view/article/30761>, accessed 20 March 2012].
- [57] Watts, Ruth. 'Cooper, Alice Jane (1846–1917)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004; online edn, Oct 2005 [<http://www.oxforddnb.com/view/article/51748>, accessed 20 March 2012].
- [58] Wells, H.G. First and Last Things. The Echo Library, 2005, 11.

- [59] Whitehead, Clive. 'Gwilliam, Freda Howitt (1907–1987)', Oxford Dictionary of National Biography, Oxford University Press, 2004; online edn, Jan 2008 [<http://www.oxforddnb.com/view/article/64198>, accessed 21 March 2012].
- [60] Willis, Richard. *The Struggle for the General Teaching Council* (2005).
- [61] Willis, Richard. **The History of the College of Preceptors in Victorian England** (e-book; available via eTextbookShop) (opens in new window)
- [62] Wood, Henry Trueman. *The Society's Examinations*. The Royal Society of Arts. Cambridge University Press. 2011.
- [63] World Education Foundation. *The New Era*. 1978, vol. 59-60, 255.

Istorija članka:

Primljen 1. marta 2012.

Prihvacen 15. juna 2012.

Nove obrazovne strategije nasuprot tradicionalnim metodama

*Mirjana Radovic Markovic*¹⁴

*Radmila Grozdanic*¹⁵

*Goran Kvirgic*¹⁶

*Dusan Markovic*¹⁷

*Sladjana Vujicic*¹⁸

APSTRAKT

Obrazovanje igra vaznu ulogu u ljudskom razvoju u smislu podsticanja ljudi da poboljsaju svoje dobro. i aktivno ucestvuju u gradjenju nacije. Obrazovanje i obucavanje pomazu da se izgradi ljudski kapacitet i kod muskaraca i zena. To je kljucna, prioritetna oblast za smanjenje siromastva. Razvoj savremenih tehnologija, posebno Internet-a sa jedne, i promene u praksi menadzmenta, komunikaciji i organizaciji rada u kompanijama sa druge strane, poslednjih godina su doveli do promena sto se tice vrsta znanja i nacina njihovog sticanja. U skladu sa ovim, novi obrazovni programi, kao i novi nacini studiranja, svuda u svetu postojeći obrazovni sistem se redefinisuje, a obrazovni programi koji moraju da se vrlo blisko odnose na praksu, se poboljsavaju. Radi toga, osnivaju se ‘nove škole za preduzetnike i menadzere’, zasnovane na modernim programima i tecajevima osmisljenim za razlicite grupe poslovnih ljudi.

Veoma su popularni virtuelni fakulteti kojih ima svuda u svetu i koji omogucavaju kontakte izmedju poslovnih ljudi i studenata biznisa sa predavacima iz celog sveta, bez obzira gde se oni zaista nalaze. Ucestvovanje na

¹⁴ Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija, Redovni profesor i Saradnik Svetske akademije nauka i metnosti, US i Academia Europea, UK email: mradovic@gmail.com

¹⁵ Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija, Redovni profesor

¹⁶ Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija, Redovni profesor

¹⁷ Beogradska Poslovna škola, Beograd, Srbija, Predavac

¹⁸ Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija, Asistent

kursevima i proveravanje znanja preko interneta, sustinski menja prethodni nacin sticanja znanja u klasicnim ucionicama. Ovakav nacin ucenja doprinosi brznoj razmeni informacija, vecoj dostupnosti najnovijih znanja i iskustvima u ovom domenu, a stedi vreme i novac. Stoga u ovom milenijumu, klasicni nacin obrazovanja lagano ce zameniti neke druge forme edukacije, gde je ucenje od kuca i kancelarija uz pomoc kompjutera istinito. Interaktivno obrazovanje treba da pruzi sasvim novu dimenziju sticanja znanja kao i da olaksa onima koji poadjaju neke tecajeve da uce brze i lakse.

Kljucne reci: Obrazovanje, nova obrazovna strategija, tradicionalni model, e-learning, virtuelni fakulteti

Uvod

Zagovornici obrazovne tehnologije godinama tvrde da fakulteti treba da se vise fokusiraju na predavanje o ‘vestinama XXI veka’ kao sto su resavanje problema, kriticko razmisljanje i saradnja. Studenti XXI veka trebace da odgovaraju slozenim zahtevima nove ekonomije i drustva u globalizovanom obliku (Radovic Markovic, 2006.-2007.) Radno mesto sutrasnjice sve vise ce zahtevati od studenata XXI veka timski rad, saradnju kompanija, zajednica i kontinenata. Izvesne vestine ne mogu se razviti samo prostim visestrukim izborom ispita. Novi obrazovni programi za preduzetnike moraju se bazirati na razmeni dobre prakse preko studija i umrezavanju strateskih partnera (istrazivaci, preduzetnici, finansijeri, savetnici, kreatori politike, i tako dalje). Da bi se odgovorilo pojedinacnim potrebama studenata mora se obratiti paznja na prilagodljivost studijskog programa i okruzenja koje uci. Za jednu vrednu instituciju pitanje kvaliteta je primarno i sastavni je deo konceptualnog dizajna njenih edukativnih programa. Zaista vredne institucije moraju upravljati svoje studijske programe, instrukcije i pruzati podrsku politikom i standardima utvrdjenim da bi se osigurao buduci uspeh ucesnika (Capogrossi, 2002). U mnogim prilikama, procenjivanje i ispiti bili su mere vrednovanja znanja i sposobnosti studenata mereno prema ciljevima ucenja izvedenim iz potreba privrede i profesija. Uspesne institucije moraju kreirati svoje ciljeve ucenja da bi sluzili demonstrirane potrebe zeljene studentske publike. Akademske i profesionalne potrebe studenata bice u osnovama studijskog programa, a ciljevi predmetne materije postace srediste procesa kontrole kvaliteta (Capogrossi, 2007.).

Opste kompetencije naspram specifičnih kompetencija

Kompetencija je sposobnost osoba, što potvrđuju i neka pisanja, a odnosi se na činjenicu da je osoba meritorna da obavlja određena zanimanja (Pukelis, 2009, str.20). Vazno je zapaziti da za vreme obrazovnog procesa i obuke za neko zanimanje, osoba razvija svoje vешtine u skladu sa standardima tog zanimanja.

Veliki broj kompetencija moze se svrstati u dva tipa:

- kompetencije koje mogu biti uspesne na izvesnom broju razlicitih zadataka (opsta kompetencija);
- znanje, vешtine ili strategije, odgovarajuće jednoj organizaciji koja je specifična i koja zahteva prilagodjavanje na poseban način (Weinert, 2003, p. 60).

Godine 2005. Jim Allen i Rolf van der Velden su kreirali metodologiju polazeci od toga da se od visoko kvalifikovanog osoblja ocekuje da razvija najmanje pet oblasti kompetentnosti:

- 1) Profesionalna kompetencija: ocekuje se da ce oni viseg obrazovanja postati strucnjaci u svojoj profesionalnoj oblasti.
- 2) Funkcionalna fleksibilnost: veoma obrazovano osoblje koje treba da bude sposobno da odgovara novim izazovima i da brzo stice novo znanje.
- 3) Inovacija i upravljanje znanjem: od veoma obrazovanih osoba se ocekuje da pored uspesnog obavljanja zadataka stvore okruzenje u kojem ce operisati na osnovu znanja za inovacijom.
- 4) Mobilizacija ljudskih resursa: od veoma obrazovanih osoba se ocekuje da budu sposobne da zavrse mobilizaciju svih raspolozivih ljudskih resursa i da ih usmeravaju u zeljene pravce;
- 5) Medjunarodna orijentacija: od veoma obrazovanih osoba se ocekuje da budu veoma medjunarodno usredsredjene, obzirom na proces globalizacije (Allen, Van der Velden, 2005, p. 2-4)

Poslednjih godina studije obrazovanja posebno se fokusiraju na opste kompetencije (Bridzstok, 2009, Bath et al., 2007. Canto-Sperber, Dupuy, 2001, Holmz, Huper, 2000, Benet et al., 1999.). Jedan od glavnih razloga za razvoj ovog istrazivanja ima za cilj poboljsanje kvaliteta studija i nivoa znanja koje studenti sticu nakon obrazovnih programa na institucijama viseg obrazovanja. ‘‘Osim profesionalnog obucavanja, cilj u ovom slucaju jeste da se promovise razvoj licnosti tako sto ce joj se omoguciti da se nosi sa slozenim situacijama i da joj se olaksa donosenje odluka’’ (Barth, Godemann, Rieckmann, Stoltenberg 2007., p.421).

Nasuprot opstim kompetencijama – specifične kompetencije mogu se dalje klasifikovati na one koje se direktno odnose na specifične kompanije, specifične zadatke i one koje se odnose na privredne sektore (Graizia-Aracil, Van der Velden, 2008).

Kompetencije su povezane sa prakticnim radom na trzistu rada, dok se rezultati studija direktno odnose na uslove ucenja i predavanja, sto je simulacija stvarne poslovne situacije.

Promene na trzistu rada i pojava jedne nove tehnologije dovele su do postepenog redefinisanja obrazovanja. Obucavanje ljudskih resursa za specifne zadatke koji se obavljaju pre svega u smislu povecanja znanja i vistine zaposlenih kako bi bolje istupili i podneli konkurenciju koja dolazi iz spoljasnjeg okruzenja. Obuka nije samo jednokratna vec je trajni proces koji traje celog radnog i zivotnog veka. Taj novi nacin sticanja znanja, kombinuje formalno i neformalno ucenje sa iskustvom prakticnog rada. Podizanje svesti, obucavanje i kvalifikacije zaposlenih jesu kljucni faktor u trzisnoj konkurenciji. Studije su pokazale da je obucavanje na radnom mestu kao i regrutovanje i sponzorisanje zaposlenih povezano sa pozitivnijim rezultatima u poredjenju sa obukom i programima koji se organizuju u ucionici i nisu povezani sa privatnim sektorom. Neke studije takodje sugerisu vrednost povezivanja obuke sa formalnim kvalifikacijama osoblja.

Vistine koje ce odgovoriti novim zahtevima poslova i drustava

Zaposlenje, u sustini, ima dvostruko znacenje: za radnike ono znaci prihod, razvijanje licnih vestina, satisfakciju koju pruza posao, i drustveni status; sa druge strane, za drustvo, to je glavni izvor napretka. Stoga, ciljevima zaposlenja treba pripisati znacajnu ulogu za kreiranje ekonomskih i drustvenih politika. Nekompatibilnost dostupnosti radne snage na trzistu rada je siroko rasprostranjena, posebno kada se radi o zenama, buduci da one nisu ukljucene u to trziste. Mnoge vistine i znanje zena su prevazidjeni zbog promena u strukturi proizvodnje, razvijenih tehnologija i novih oblika radnih organizacija. Cini se da je neiskorisceni potencijal Evrope izveden iz jednog slozenog skupa medjusobno interaktivnih okvirnih uslova, stavova i vestina. Medjutim, prednost ce biti data virtuelnom ucenju kao sredstvu za uvecavanje preduzetnistva.

Velika kolicina literature poredi modalitet obrazovanja pomocu kompjutera i onoga sa usmenim govorom, posebno sa direktnom, oci u oci komunikacijom, uprkos cinjenici da obrazovanje pomocu kompjutera pokazuje mnoga svojstva slicnih obrazovanju u stvarnom svetu.

Slicno obrazovanju oci u oci, obrazovanje uz pomoc kompjutera je, po svojoj prirodi, interaktivno. Rezultat je taj da ponasanje u obrazovanju uz pomoc kompjutera poprima karakteristike oba dokumenta – pisanog i neformalnog obrazovanja (Wilkins 1991). Bez obzira na prednost u smislu brzine razmene informacija prakticno i na vece daljine, obrazovanje pomocu kompjutera otkrilo

je neke dodatne zablude, na primer zadaci se nece brze resavati ako se postavе elektronskim putem, sto stvarno nije slucaj (Ferrari, 2009.)

Tehnoloske platforme zahtevaju da kreatori obrazovne politike kreiraju nove pristupe metodama ucenja. Ove tehnoloske platforme pružaju dosta prilika onima koji uče, kao sto je ono sto se uči online ili kombinovanje kontakta oči u oči sa online sistemom ucenja. Sta vise, u manjem obimu moze se očekivati da bi oni koji uče mogli da uče uz pomoc software-a prilagodjenog njihovom tipu inteligencije i metodama ucenja (Christensen et al., 2008). Razne online aplikacije mogle bi se upotrebiti da omoguce predavacima da postanu sve inovativniji kad se radi o stilu predavanja, kao sto bi studenti mogli da razvijaju svoje analiticke i kreativne vestine i da uče i razmisljaju kreativno.

Da li ce novi modaliteti obrazovanja zameniti tradicionalno obrazovanje?

Otvorena komunikacija i pristupi menadžmentu postace vodece tehnike za poboljsanje vestine ucenja u virtuelnim okruženjima, sto ce zadovoljiti nove zahteve drustava. Tradicionalno preduzetnicko obrazovanje visokog kvaliteta moze se upotrebiti kao sredstvo sticanja novih preduzetnickih vestina ili moze biti neophodno za podsticanje alternativnih nacina obrazovanja.

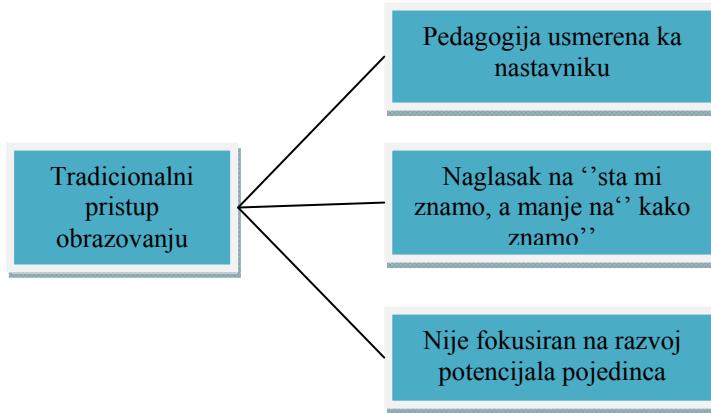
Cini se da je samo-motivacija, kao sredstvo za sticanje kompjuterskih vestina, glavna obrazovna komponenta koju treba naglasiti kada se kreira akademski program za preduzetnistvo.

Novo obrazovno okruženje treba da obezbedi preduslove za samostalno ucenje i podrsku ljudskom razvojnom procesu. Da bi se izaslo u susret ovim izazovima, potrebna je obrazovna strategija koja nastoji da uspostavi nove ciljeve obrazovanja i da vise naglasi individualnost. Ova nova obrazovna strategija treba da postuje pojedince, da podstice nezavisnost i slobodu u ucenju i predavanju, da obezbedi okruženje bez prepreka i da postuje rodnu pripadnost. Istovremeno ona podstice pojedince da ostvare svoj ukupni potencijal.

U tradicionalnom obrazovanju studenti su pasivni ucesnici svih nivoa obrazovanja. Njihova licna kreativnost se ne podstice, niti se oni stavljaju pred izazov da kriticki misle.

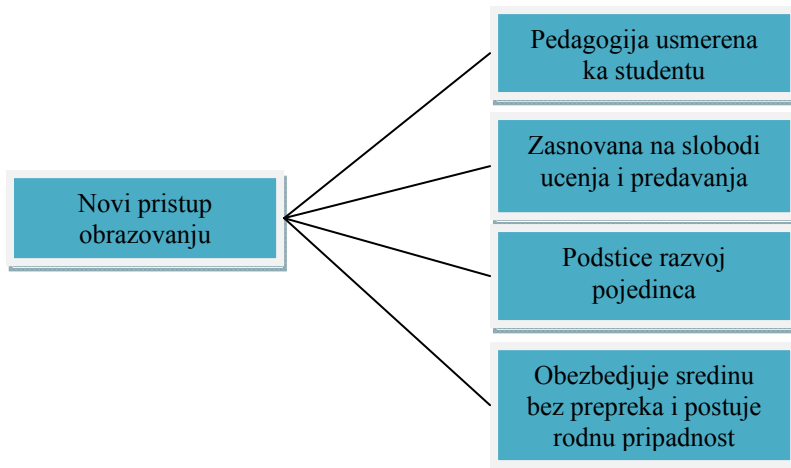
Fig.1 Nove obrazovne strategije nasuprot tradicionalnim metodama:

A) Tradicionalni pristup obrazovanju



Ovaj novi model obrazovanja treba da poveca nivo nezavisnosti i slobode individue. Istovremeno, on podstice pojedince da dostignu svoje pune potencijale. Odgovaranje ovim izazovima trazi nove prioritete u obrazovanju. To znaci interaktivni stil i obrazovanje bazirano na potrebama i sposobnostima pojedinca koje treba da obezbede jednu sasvim novu dimenziju sticanja znanja.

B) Predlog za novu obrazovnu strategiju



Zaključak

Da rezimiramo, obrazovanje i obucavanje igraju vaznu ulogu u ljudskom razvoju time sto osposobljavaju ljude da poboljsavaju svoje dobro i aktivno ucestvuju u gradjenju nacije.

Obrazovanje i obucavanje pomazu da se izgradi humani kapacitet i muskaraca i zena. To je kljucna prioritetna oblast za smanjenje i iskorenjivanje siromastva. Medjutim, nedostatak odgovarajucih vestina ne moze da vodi direktno ka napretku. Razvoj savremenih tehnologija, narocito Interneta i GSM, sa jedne, kao i promene u praksi manadzmenta, komunikaciji i organizaciji rada u razlicitim savremenim organizacijama sa druge strane, dovele su poslednjih godina do promena kad se radi o vrsti znanja i nacinima njegovog sticanja.

U skladu sa prethodno recenim, svuda u svetu se pojavljuju novi obrazovni programi kao i novi nacini studiranja. Stoga, svuda se redefinisu postojeći obrazovni sistemi, a obrazovni programi koji moraju da se blisko odnose na praksu se unapredjuju. Radi toga, osnivaju se "nove skole za preduzetnike i menadzere", bazirane na savremenim programima i kursevima za razne grupe poslovnih ljudi, muskaraca i zena. Veoma popularni su virtuelni fakulteti koji se osnivaju sirom sveta i koji omogucavaju povezivanje poslovnih ljudi i poslovnih studenata sa predavacima sirom sveta, bez obzira gde se oni zaista mogu nalaziti. Ucestvovanje na tecajevima i testiranje preko inerneta sustinski menjaju prethodni nacin sticanja znanja u klasicnim ucionicama.

Gore navedeni nacin ucenja doprinosi brzom razmeni informacija, vecem pristupu najnovijim znanjima i iskustvima u ovom domenu, a stedi i novac i vreme. Stoga, u ovom milenijumu klasicni nacin obrazovanja ce biti lagano zamenjen nekom drugom formom obrazovanja, u kojoj ce ucenje od kuce i iz kancelarije uz pomoc kompjutera biti istinsko. Interaktivno obrazovanje treba da omoguci jednu potpuno novu dimenziju sticanja znanja, i da olaksa onima koji pohadjaju tecajeve da uce brze i lakse.

Konacno, da bi se studenti pripremili za ucenje i razvoj u globalizovanom i tehnoloski negovanom svetu, skole moraju evoluirati od tradicionalnih modela obrazovanja do mnogo aktivnijeg pristupa ucenju gde su u sredistu oni koji uce.

REFERENCE

- [1] Allen, I.E., & Seaman, J. (2005). Growing by degrees: Online education in the United States, 2005. Needham, MA : Sloan-C. Retrieved February 22, 2006, from http://www.sloan-c.org/resources/growing_by_degrees.pdf
- [2] Allred, E. (2003, June). Is quitting good? Unpublished manuscript, Brigham Young University.
- [3] American Business Women Association (ABWA). (2001). The advantages of online learning. *Women in Business*, 53(6), 23-23.
- [4] Anderson, T. (2001, November/December) The hidden curriculum in distance education: An updated view. *Change*. 33(6): 28-35.
- [5] Capogrossi, Douglass. (2002). Assurance of Academic Excellence among Nontraditional Universities, *Journal of Higher Education in Europe*, Volume 27, Number 4, pp. 481-490.
- [6] Capogrossi, Douglass. (2007). Four keys for personalizing distance learning Gender and informal Economy: developing, developed and transition countries, Lagos, ICEA and PRENTICECONSULTS.
- [7] Christensen, C., Johnson, C. W., & Horn, M. B. (2008). *Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*. New York: McGraw Hill.
- [8] Criteria for youth entrepreneurship education, http://www.entreed.org/_entre/criteria.htm
- [9] Entrepreneurship in American Higher Education, A Report from the Kauffman Panel on Entrepreneurship Curriculum in Higher Education, 2006.
- [10] Entrepreneurial education. (2009). Retrieved January 30, 2009, from http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education
- [11] Entrepreneurship in American higher education. A report from the Kauffman Panel on Entrepreneurship Curriculum in Higher Education. (2006). Retrieved January 30, 2009, from http://www.kauffman.org/uploadedfiles/entrep_high_ed_report.pdf
- [12] European Commission (EC). (2007). Eurobarometer. Retrieved February 10, 2009, from http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-dimension/200812-annualprogress-report/index_en.htm
- [13] Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Creativity in Education and Training in the EU Member States: Fostering Creative Learning and Supporting Innovative Teaching, European Communities. http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC52374_TN.pdf
- [14] Graham, C., Cagiltay, K., Lim, B.-R., Craner, J., & Duffy, T. M. (2001). Seven principles of effective teaching: A practical lens for evaluating online courses. Technology Source. Retrieved October 27, 2005 from

- [15]Hoben, G., Neu, B., & Castle, S. R. (2002). Assessment of student learning in an educational administration online program Paper presented at the 2002 Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- [16]Kroon, De Klerk, Dippenaar,(2003),”Developing the next generation of potential entrepreneurs: co-operation between schools and businesses?” South African Journal of Education Vol.23(4) 2003: 319-322
- [17]Radović-Marković, Mirjana: "Managers and entrepreneurs skills as key contributors to SME success in the future business challenges", Serbian Journal of Management: an International Journal for Theory and Practice of Management Science, Bor, University of Belgrade, Technical faculty, Management Department, 2006-, 2007, god. 2, br. 1, pp. 93-99.
- [18]Radović-Marković, Mirjana: Special benefits of E-learning for women: sample of program entrepreneurship. ACHAKPA, Priscilla. Gender and informal Economy: Developing developed and transition countries, Lagos, ICEA and PRENTICECONSULT, 2007, pp. 156-166.
- [19]Radović-Marković, Mirjana: "Women Entrepreneurship and Leaders Abilities of Women and their Position in the Business: A Study of Serbia and Region, PCTE Journal of Business Management, Punjab College of technical Education, July-December, 2005, India
- [20]Riffée, W.H. (2003) Putting a faculty face on distance education programs. Syllabus: Technology for Higher Education. Retrieved June, 2003: <http://www.syllabus.com/article/asp?id=7233>
- [21]Roberson, T. J., & Klotz, J. (Winter 2002) How can instructors and administrators fill the missing link in online instruction? Online Journal of Distance Learning Administration. 5(4). Retrieved June, 2003: <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/winter54/roberson54.htm>
- [22]Scagnoli, N. I. (2001) Student orientations for online programs. Journal of Research on Technology in Education. 34(1): 19-27.
- [23]Spatariu, A., Hartley, K., & Bendixen, L. D. (2004). Defining and measuring quality in online discussions. Journal of Interactive Online Learning,2(4).Retrieved October 24, 2005 from <http://www.ncolr.org/jiol/issues/PDF/2.4.2.pdf>
- [24]Wentling, T. L., & Johnson, S. D. (1999). The Design and Development of an Evaluation System for Online Instruction, Paper presented at the 1999 Academy of Human Resource Development, Washington, DC.
- [25]Wilkins, H. (1991). Computer talk: Long-distance conversations by computer. Written Communication, 8, 56-78.

Istorija clanka:

Primljen: 15. april 2012.

Prihvacen: 10. jun 2012.

Rodnost, organizaciono ponasanje i organizaciona kultura: Sta nam studije govore:- Kako zene rukovode biznisom?¹⁹

Laura Anne McMillian²⁰

APSTRAKT

Kao sto podaci pokazuju, postoji sve vise poslova ciji su vlasnici zene i gde su zene na liderskim pozicijama i u ulozi rukovodilaca. Istrazivanje pokazuje da postoje razlike kako muskarci (i sveukupno poslovno okruzenje) reaguju na zene na pozicijama moci, kao i da postoje fundamentalne razlike po pitanju kako zene na rukovodecim pozicijama odgovaraju na organizaciono ponasanje. Autori su pokusali da istaknu razlike koje su identifikovane istrazivanjem izmedju zena i muskaraca na liderskim pozicijama kao i kako one uticu na posao i zaposlene. Autori su takodje pokusali da identifikuju posledice koje podrazumeva ovakav koncept. Sta vise, autori su istakli potrebu da i muskarci i zene budu otvoreni i da prihvataju razlike i ponude onog drugog pola da bi proizvod bio najbolja mesavina vrednosti za uspeh njihovih zaposlenih i njihovih organizacija.

KLJUCNE RECI: poslovni odnosi, zene rukovodioci, organizaciona kultura, rodna razlika

Uvod

Ovaj dokument se bavi time kako se studije o organizacionom ponasanju mogu upotrebiti za stvaranje pozitivnih organizacionih kultura u kompanijama ciji su vlasnici zene. Dokument proucava kako se teorije o ponasanju mogu uzeti u tu svrhu kao i ispitivanje empirijskog dokaza za ili protiv pripadajuće hipoteze, tj. sta se zaista desava u stvarnom svetu kada su zene lideri u poslu. Povecano

¹⁹*Ovaj istrazivacki dokument je napisan za program Organizaciono ponasanje u CalCampus-u (Organizational Behaviour at CalCampus) pod supervizijom prof Mirjane Radovic Markovic PhD, autora programa i profesora*

²⁰ *CALCampus, 1050 N. Edinburgh Ave., #301, West Hollywood, CA 90046, mcmillian_laura@yahoo.com*

zensko prisustvo na rukovodećim pozicijama donosi i potencijalne izmene prethodnih načina upravljanja organizacijama, pod uticajem muskaraca na rukovodećim pozicijama. Ovde će biti ispitana priroda ovakvih promena, bilo da li su značajne ili korisne. Posebno će biti ispitivano kako se to što su žene na rukovodećim pozicijama odnosi na organizaciono ponasanje, kako žene u biznisu utiču na zaposlene, kako na samo poslovanje, posledice primene, i konačno, kompanije u vlasništvu žena i stvaranje organizacione kulture.

Trenutno, 83% mesta u kongresu i 86% mesta u odboru Fortune 500 zauzimaju muskarci, tako da su procedure slične onima praktikovanim pre nekoliko vekova (Tarr-Whelan, L. 2009). Zanimljivo, pomenuto istraživanje nalazi da je prekretnica kada se stereotipni muški pristup rukovodjenju i organizacionoj kulturi menja ženskim prisustvom od 30% na rukovodećim pozicijama. U ovom trenutku, sve više se stavlja akcenat na komunikaciju, saradnju i konsenzus – što je tipično više ženski način rada. Stoga, odnos polova na radnom mestu – tema koja se kao politički korektno često namerno zaobilazi u otvorenoj diskusiji čini da se to ne dozivljava kao neka tema – dalekosežno se grana i utiče na način funkcionisanja organizacije.

Teoretski aspekti

Organizaciono ponasanje se proučava da bi se našlo oruđe za efektivnije i željenije vođenje organizacije na osnovu delovanja ljudske psihologije i ponasanja.

“Organizaciono ponasanje se bavi svim aspektima toga kako organizacije utiču na ponasanje pojedinaca i kako pojedinci, za uzvrat, utiču na organizacije. Organizaciono ponasanje je interdisciplinarno polje koje slobodno proizlazi iz jednog broja bihevioralnih nauka, uključujući ekonomiju, psihologiju, sociologiju i mnoge druge” (Radović-Marković, M. 2012).

Budući da je kultura sasvim stvorena ljudskom rukom i zasnovana na vrednostima, uzimanje u obzir ovih humanih elemenata pomaze da se ostvari pozitivna promena i održavanje korisnih obrazaca ponasanja zarad organizacionog uspeha. Proučavanje organizacionog ponasanja pomaze u predviđanju, razumevanju i kontrolisanju ljudskog ponasanja u organizaciji (Robbins, S.2005). Sa većim znanjem o tome šta radi, a šta ne, postaje moguće da se razvije idealna ili najbliže idealnoj organizacija preko oblikovanja stalnih internih procesa. A glavna odrednica društvenih procesa u organizaciji je njena kultura – skup vrednosti, ponasanja i pretpostavki koje prozimaju grupu koja ih deli.

“Organizaciono ponasanje je pod uticajem sledbenika, uključujući psihologiju, sociologiju, socijalnu psihologiju, antropologiju, političku nauku i ekonomiju” (Radović-Marković, M. 2011.)

Neke organizacije mogu imati rigidne, opterecena granicama birokratske kulture dok druge mogu imati otvorene, neusiljene i povezane kulture, na primer neki oblici komunikacije mogu biti deo kulture jedne organizacije dok se u drugoj kulturi mogu potpuno razlikovati. Etiketa i druga drustvena pravila koja odredjuju ponasanje kolega i autoriteta mogu se razlikovati.

Studija o tome kako drustveni faktori uticu na funkcionisanje organizacija je relevantna za vladajuću ekonomsku klimu, budući da organizacioni uspesi uticu na trgovinu i obrnuto. Nazalost, ekonomija propada u SAD, a ova recesija pogadja i druge delove sveta. Ova privreda zasnovana na trznji potrosaca i u velikoj meri izgradjena na kreditima umesto na cvrstoj valuti suocava se sa milionima izgubljenih poslova i bankrotstvom mnogih organiazacija). Vrednosti koje odlaze zajedno sa takvim sistemom su sledece (Tarr-Whelan, L.p.75):

- Premija na kratkorocnu zaradu za akcionare
- Hijerarhijski menadzment odozgo
- Osiona konkurencija za sve vece bonuse i direktorske plate
- Potrosnja danas na kredit, bez obzira na sutra
- Krizni menadzment (u nedostatku prevencije)
- Prihvatanje jednakosti kao "samo nacin na koji je to"

Sa druge strane, ono sto neki nazivaju zenska zajednicka vizija (uprkos znatno razlicitim politickim pogledima) dijametralno je suprotna gore navedenom zbiru problematicnih vrednosti i vodi ka razlicitim resenjima, kao sto pokazuje primer rezultata jednog ekonomskog sastanka na vrhu odrzanog 1993. godine sa 60 zena, vrhunskih lidera u oblastima kao sto je politika, vlada, univerziteti, biznis, rad, samonikle grupe (Tarr-Whelan, L.p.74):

- Premija za prevenciju i ulaganje u buducnost
- Dalekosezno razmisljanje koje uzima u obzir moguće nehoticne posledice za drustvo ili za planetu
- Zivot koji objedinjuje rad, zajednicu, porodicu i prijatelje
- Vrednosti za akcionare, zaposlene, kupce, i drustvo
- Otvoreni pristup resursima potrebnim za uspeh, sa akcentom na gradjenje odnosa radije nego zatvorenih mreza
- Horizontalna organizaciona struktura da bi se podstakla motivacija
- Posvecenost razlicitosti, inkluziji i jednakosti
- Odrziva samodovoljnost umesto milosrdja
- Saradnja i partnerstvo kao obelezja uspesnog vodjstva

Tekuce metode vodjenja biznisa i privrede u celini propadaju u Sjedinjenim Drzavama i potrebna je promena na organizacionom nivou. Stari stil postovanja hijerarhije odozgo nije u funkciji kako ga zamenjuje interaktivni stil koji je vise usredsredjen na sistem. Teorija akcionara se utvrđuje istrazivanjem koje pokazuje da, kada su svi clanovi jedne organizacije na razlicitim nivoima zadovoljni licnim dobrom vecine, ta organizacija je finansijski uspesnija (Werhane, P. 2007.). Ovo znanje znaci da vodje imaju imperativ da tretiraju

zaposlene kao kompletne licnosti radije nego jednostavno kao ljudski kapital kako je prethodno radjeno u okviru modela transakcijskog liderstva. Ovaj poslednje pomenuti model tretira zaposlene kao orudje za izvršavanje zadataka, sa posledicama i nagradama da bi se njihovo ponasanje orijentisalo prema ciljevima organizacije ali bez fokusa na sustinske vrednosti, viziju, nadahnuce ili moral. Danas ljudi zele da rade za organizaciju koja predstavlja njihove vrednosti i moral, postuje njihove glasove. Postoje podaci koji potpomazu ovaj zakljucak.

Metoda istrazivanja

Svrha istrazivanja je da se otkriju odgovori na pitanja kroz primenu naucnih procedura. Moje istrazivanje ispituje cetiri glavna pitanja koja slede:

- 1) Kako se 'zene lideri' odnose na organizaciono ponasanje?
- 2) Kako se 'zene lideri' odnose na posao?
- 3) Kako se 'zene u poslovanju' odnose na zaposlene?
- 4) Stvaranje organizacione kulture u kompanijama gde su zene vlasnici

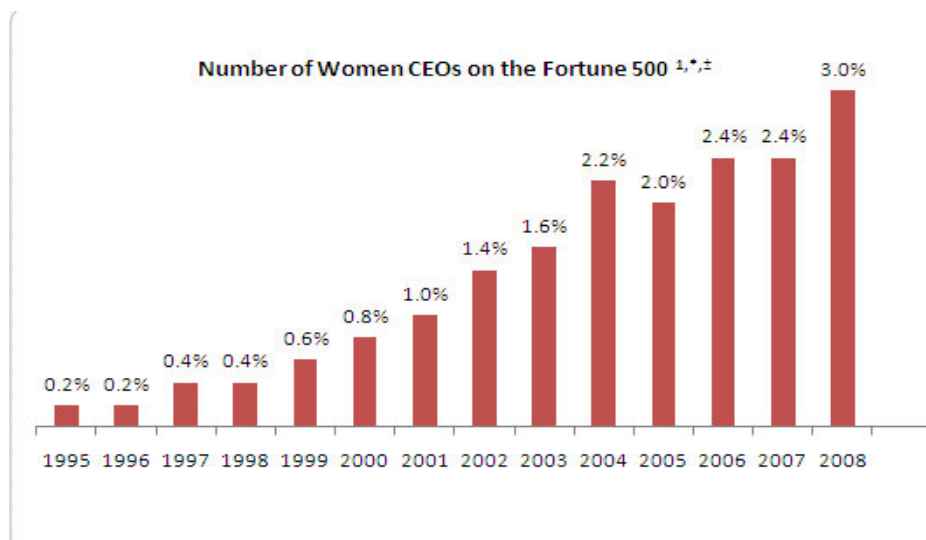
Koristila sam razlicite izvore da bih skupila informacije za ovaj rad kao student kursa Organizacionog ponasanja na CALCampus-u (SAD) kod profesorke Radovic-Markovic kao supervizora. Naime, procenila sam online periodiku, clanke iz zurnala, statisticke podatke, znanje strucnjaka i prikupljala podatke opservacijom.

Glavni nalazi:

1. Kako se zene na vodecim pozicijama odnose prema organizacionom ponasanju

Prema Birou za Statistike o radnoj snazi, gotovo jedan od cetiri direktora je danas zena (Catalyst, 2009). Statistika za period 1995. - 2009. g. pokazuje da se broj zena direktora na listi Fortune 500 postepeno povecavao kao sto pokazuje Tabela 1 dole.

Tabela 1. Broj žena direktora na listi Fortune 500



Izvor: Catalyst, 2009

Ova promena ima ogromne socijalne implikacije, ali i pored ovog statistickog povecanja, zene jos uvek zauzimaju samo 1 od 20 prvih rukovodecih pozicija na listi Fortune 500 korporacija – samo malo povecanje tokom proteklih 20 godina (Catalyst, 2009). Razlog je delimicno u tome sto, kako ljudi napreduju u rukovodjenju kompanijama, piramida se suzava, dozvoljavajuci manje potpunih individualaca. Ukoliko zene nisu negovane unapred ili nisu pazljivo birane za ove pozicije, cak i ako postoji evidencija o njihovoj efektivnosti na toj poziciji – one pocinju da padaju sa lestvice mnogo brze nego muskarci u odnosu na poziciju (Catalyst, 2009).

Istrazivace posebno interesuje da li ce upravljacki stil koji se tipicno vezuje za zene, a koji se opisuje kao vise negovateljski i manje autoritaran, postati popularniji stil upravljanja kako se radno mesto pomera ka vise timski orijentisanoj atmosferi zbog koje se cini da napreduju pri mnogo manjem direktnom pristupu. I zene i muskarci treba da zapamte da rodno zasnovana pristrasnost ne samo da moze da ih licno omete vec moze i da ima stetan uticaj na organizaciju. Oni koji svoje poslovne interese fokusiraju prema rodnoj pripadnosti, ogranicavaju prilike i individualcima i za rast organizacije. (Pitanja Psihologije, 2006.).

U vecim kompanijama, muskarci sticu operativno iskustvo rano u karijeri sto ih kvalifikuje za vrhunske poslove. Ali istrazivanje pokazuje da su muskarci i zene podjednako uspesni. Kao sto oni koji donose odluke znaju da su zene sposobne da upravljaju podjednako uspesno kao muskarci, postoji nada da ce oni zenama dati vece odgovornosti. Cini se, medjutim, da postoji zacarani krug: ako ima pristrasnosti protiv zena kao menadzera, njihov pristup visim pozicijama je ogranicen i one nemaju sanse da pokazu svoje sposobnosti za odgovornost. Ova prepreka ce zakloniti njihovu sposobnost da dalje razvijaju svoje liderske sposobnosti i iskustvo. Zene u biznisu koje

teze da napreduju do upravljačkih (i visih) pozicija treba da misle i o svom polu obzirom na to gde rade i na stil menadžmenta, budući da prihvatanje zavisi od stanja između okruženja i pola koji dominira upravljanjem. Nisu sve poslovne strukture i ciljevi za menadžment isti. Žene mogu dobiti više pozitivnog inputa na svoj sveukupni učinak na radnom mestu ako rade u oblastima u kojima one dominiraju. Na primer, stil žena menadžera koje su mentori i treneri ima više pristalica kad se radi o profesijama gde one dominiraju, premda uzori za zaposlene kroz razvoj veština, motivacione tehnike i kreativnosti mogu biti korisne za razne vrste organizacija. Ukoliko rade u kompaniji kojom dominiraju muškarci, mogu da razmotre prilagođavanje svog stila upravljanja više komandno-kontrolnom pristupu koji im može više koristiti pri uklapanju. Suprotni pristup mogao bi biti pravi za muškarce u organizacijama u kojima dominiraju žene. Na primer, komandno-kontrolni stil u upravljanju verovatno bi imao suprotan efekat u agenciji za socijalne usluge, dok bi mentorisanje i razvoj ljudi mogao biti od velike koristi u ovom okruženju.

Jedan pregled studija liderstva i liderske stilove upravljanja muškaraca i žena sproveo je jedan menadžment tim, a rezultati su otkrili da su žene demokracičnije, da podstiču učesce dok su muškarci autokracičniji, usmeravaju performansu (pitanja psihologije, 2006). Publikacija pitanja psihologije pruža korisne informacije: još skorije, jedna meta-analiza iz 2003. godine pružila je ove nalaze, čime je pokazala da žene verovatno nešto više od muškaraca imaju transformacioni stil vodjstva u kojem je menadžer više poput dobrog nastavnika ili trenera i podstiče kreativna rešenja problema. Istraživanje pokazuje da takav stil može naročito odgovarati savremenom radnom mestu. Takođe se pokazalo da žene više nego muškarci nagradjuju dobru performansu, što je veoma pozitivno u transakcionom liderstvu. Moguće je da su muškarci mnogo češće kritikovali podređene i bili manje praktični.

Psiholozi upozoravaju da se ne zaključuje da su ovi nalazi tačni u svim situacijama zbog mnogih promenljivih u poslovanju i u ljudima. Sasvim je moguće da žene, znajući kako su skromno ljudi odgovarali "zapovedničkim" ženama, smešavaju svoj pristup. Takođe, važno je primetiti da je studija pokazala samo proseke, ili tendencije, kod oba pola. Neki muškarci imaju više "ženski" menadžment stil, neke žene imaju više "muški" menadžment stil.

2. Kako žene lideri utiču na posao

Catalyst, globalna neprofitna organizacija koja prati žene na radnom mestu, sprovekla je istraživanje i otkrila da samo 28 od 1,000 najvećih američkih korporacija imaju žene direktore (2009). Stavise, Popisni Biro izvestava da žene još uvek zaradjuju 77c za svaki dolar koji zaradi muškarac (Catalyst). Prvi pravni akt koji je Predsednik Barak Obama potpisao i koji je usvojen kao zakon, bio je Akt o Postenom Placanju Lilly Ledbetter, koji je kao zakon trebalo da pomaze da se suprotstavi diskriminaciji zaposlenih žena na osnovu presude Vrhovnog suda iz 2007 godine (Catalyst).

Catalyst (2009) distribuirala relevantne statističke podatke o uslovima za novi posao koji vode žene. U 2008.g., samo 6.8% Investicionog kapitala otišlo je kompanijama koje su osnovale žene, prema VentureSource za Dow Jones – baza podataka koja pokriva industriju investicionog kapitala. Samo jedne od 5 kompanija iz SAD sa godišnjim prihodom od USD1 mln ili više vlasnik je žena, prema Centru za Istraživanje Ženski Poslovi (Center for Women's Research). Pored toga, samo 3% kompanija čiji su vlasnici žene dostigne USD1 mln, u poređenju sa 6% onih čiji su vlasnici muškarci.

Istraživaci kažu da je za žene najveći izazov kada otvaraju uspešne kompanije to što treba da budu agresivnije, a manje da imaju averziju od rizika (Catalyst, 2009). Ova bihevioralna promena bi uključivala i to da žene imaju više samopouzdanja kako plasiraju na tržište svoju stručnost i kako napreduju sa potencijalno vrednim poslovnim idejama uprkos tržišnih uslova. Resursi su, u stvari, veoma brojni; mnogo je jeftinije u današnje vreme započinjati neki posao nego što je to bilo pre 10 godina.

Da bi uspele u budućnosti, organizacije znaju da moraju razumeti sadašnjost i kako se ona menja. Istraživanje opisano u *Psychology Matters (Pitanja psihologije, 2006)* identifikovalo je šest trendova koji predstavljaju značajna pomeranja radne snage, radnih mesta i žena na radnim mestima:

- 1) Sve veći nedostatak talenta
- 2) Generacija Y i interakcija 4 generacije na radnom mestu
- 3) Poslovanje u poslovnoj kulturi u kojoj se radi 24 sata dnevno sedam dana u nedelji
- 4) Prilagodljiv život
- 5) Prevazilaženje kulturnih barijera
- 6) Razumevanje korporativne društvene odgovornosti i rodne različitosti

Sa opisima trendova, kritičkih momenata i perspektivama prilika za žene i poslodavce, organizacije mogu koristiti svoje resurse da prave planove za razvoj vestina i organizacione promene za rast broja svojih zaposlenih.

3. Kako žene u biznisu utiču na zaposlene

David Habel (2009), profesor umetnosti komunikacija na Utici koledžu, kaže sledeće o muškarcima koji rade za žene sefove:

„Muškarci se možda osećaju konfliktno u vezi sa tim ko bi oni trebalo da budu, i na poslu i u društvenim situacijama.“

On tvrdi da je veoma moguće da će žene poslodavci vrednovati vistine posla koje one same pokazuju – sposobnost da se dobro sluša, da se radi timski, i da se komunicira imajući na umu osećanja drugih ljudi. Momci koji su sposobni da pokazu da imaju takve osobine imaju više sreće da zadrže posao sa ženama koje su nadležne.

Jedna studija sprovedena na Univerzitetu Californija u San Dijegu otkrila je da se muskarci mogu osecati zastrasenim od strane zena sa kojima rade ili sefovima posto ne govore istim jezikom, a muskarce brine da mogu reci pogresnu stvar, ili pravu stvar na pogresan nacin (*Men's Health*, 2009).

Meri Bler-Loi (Mary Blair-Loy), profesor psihologije na pomenutom Univerzitetu kaze, "Oni ce se plasiti da ce na iste probleme koje imaju u licnim zivotima nailaziti i na poslu – optuzivace ih da nisu dovoljno osetljivi ni promisljeni" (*Men's Health*, 2009).

Buduci da istrazivanje pokazuje da muskarci i zene imaju razlicite stilove upravljanja, *casopis Men's Health* (2009) je objavio neke savete iz iskusnih zenskih izvora kao uputstva za muskarce koji su u interakciji sa zenama sefovima:

- 1) Zene se osecaju udobnije kada sa njima saradjuju nego kada izbegavaju. "Zene su mnogo vise za umrezavanje kontakata i ukljucivanje", kaze Karen Loson (Lawson, PhD, Direktorica sopstvene kompanije koja pruza usluge menadzmenta i konsaltinga u Filadelfiji. "Njima treba ulaz, a muskarci ih cesto tumace kao neodlucne, kada to uopste nije u pitanju. One su samo konsultativne."
- 2) Sefica moze klimnuti glavom dok govorite, ali to ne znaci da se ona slaze sa onim sto govorite. "Ona vam nagovestava, "Da, slusam," i ohrabrujem vas da nastavite, ali to ne treba tumaciti kao slaganje," kaze Lawson. "Ona ce slusati vise, a pricati manje u sobi za sastanke upravnog odbora, ali ne zloupotrebljavajte njeno cutanje," posto ona jednostavno uzima u obzir misljenja i "merice sve opcije pre nego sto verbalizuje sopstveno misljenje."
- 3) Ako govori o onome sto se desilo na terenu za golf proslog vikenda, ne mislite da se razbacuje savetima. "Zene se cesto oslanjaju na licno iskustvo da bi ilustrovale neku tacku ili objasnile neku ideju," kaze Lawson. Ne primajte to k srcu.
- 4) Pazite kako joj se suprotstavljate. "Zene zauzimaju odbrambeni stav kada su izazvane posto one to vide kao licni napad na svoju verodostojnost," kaze Lawson. "dok muskarci vide izazov kao znak respekta i jednakog tretmana."
- 5) Kada ona kaze, "Zao mi je," to ne mora biti izvinjenje za nesto sto je pogresno uradjeno-ona mozda samo pokazuje da razume. "Zene imaju tendenciju da govore, 'Zao mi je,' da bi izrazile empatiju ili da dele osecanja, a muskarci cesto to nepravilno tumace," kaze Lawson.
- 6) Ako vam sefica dodje i prezentuje vam problem koji treba resiti, nemojte deliti savete pre nego sto ona zavrsi. "Ona koristi musko kao rezonator, i kada on pocne da joj govori sta ona treba da ucini ili kako da se bavi konkretnim problemom, ona pocinje da se nervira jer ona zeli da je on slusa, ne da resava problem," kaze Lawsonova.
- 7) Ona ne mora biti cepidlaka za protokol. "Zene ce traziti timski i individualni ulaz, sa odnosima i udarima koji su nekada vazniji od

pravila,” kaže Merilin Mening (Marilyn Mannig PhD, predsednica konsalting tima iz Mountain View-a, California.”Muskarac vise voli da odluci ko je u pravu, a ko u krivu, ko je dobitnik, a ko gubitnik, kao u svim sportovima.”

Posledice apliciranja

Zdravije kompanije i srećnije porodice rezultat su povećanog balansa koji uvode žene lideri. Smanjen promet i smanjenje odsustvovanja su u pozitivnoj korelaciji sa politikama koje uzimaju u obzir porodicu i licni zivot, kao sto je fleksibilno zakazivanje sastanaka, briga o deci i starima, kao i pomoc za posebne potrebe (Tarr-Whelan, 2009). Ovi rezultati doprinose većoj stabilnosti i profitu organizacije, sto znaci veci sveukupni uspeh. Mozda sprovedjenje takvih politika signalizuje tip emocionalne inteligencije koju žene poseduju, a muskarci u manjoj meri: interpersonalne vestine, društvena odgovornost i svest o emocijama, nasuprot većoj sposobnosti muskog pola da se dobro nose sa stresom, vise cenjenje sopstvene licnosti i veci optimizam (Condren et al., 2006). Premda se EQ smatra “mekanom vestinom”, indentifikovan je kao znacajan da poboljša efikasnost na radnom mestu, kako lidera tako i zaposlenih (Julia Connell, Bernadette Cross & Ken Perry, 2002). Premda muskarci takodje poseduju izvesne tipove emocionalne inteligencije, novo globalno trziste zahteva vece razmatranje raznovrsnosti, a time i samosvesti. Doprinos žena nikada nije bio važniji.

Studije iz oblasti pozitivne psihologije rezultirale su dokazom da znacajan rad koji postuje radnika, time doprinoseci sreći koja je u vezi sa poslom, jeste dobar za organizaciju; sledeca lista navodi nacine na koje je sreća dobra za organizaciju (Barsh, Cranston, i Lewis, 2009):

- 1) Sreća motivise ljude da rade vise. Produktivniji su, a organizacije imaju manje prometa kada su njihovi zaposleni srećni zbog svojih poslova.
- 2) Sreća izaziva kreativnost. Srećni ljudi misle otvorenije u smislu koncepta, dolaze do boljih resenja, i sebi postavljaju vise ciljeve.
- 3) Lideri koji odisu srećom su efikasniji. Strastveni lideri motivisu sve oko sebe da se okupe sa vise odusevljenja i da ojacaju dobro obavljene posao.
- 4) Sreća povećava cvrstinu i otpornost, obzirom da poboljšava fizicko zdravlje.

Srećni ljudi proizvode manji nivo hormona stresa, a sreća povećava dugovečnost, na osnovu jedne studije koja je radjena na kaludjericama.

4. Stvaranje organizacione kulture u kompanijama ciji su vlasnici zene

“U toku je pozitivno pomeranje prema vestinama i pristupima koje zene....dovodi do stola. Snaga i zilavost su van: kreativnost i inovativnost su in” (Tarr-Whelan, L. 2009, p.71).

Autoritaran, hijerarhijski, birokratican nacin vodjenja, pristupi koji asociraju na muskost – sada se shvata da sve pomenuto ima negativne posledice na zaposlene i njihov rad. Kada se ocekuje da se pokore bez pitanja, uz ignorisanje kulturnih konteksta i razlika, zaposleni postaju lako frustrirani, plitki, sitnicavi, psiholoski zavisni, daleki i uskogrudni, skloniji strajkovanju (Maddock, S.2009). Oni ostaju bez volje da komuniciraju sa drugim odeljenjima i drustvenim grupama u okviru organizacije, umesto toga postaju odvojeni kao ostrvo i odseceni od bilo kakve mogucnosti saradnje. Ova otudjenost je postala ocigledan problem 80-tih godina XX veka, na primer kada se od drzavnih sluzbenika ocekivalo da rade sa drugim odeljenjima radi veceg ucinka. Pretpostavljeni “racionalni” nacin rada po strogim pravilima bio je opterecen problemima i nije bio ni blizu onoliko efikasno organizovan kao sto su se lideri nadali. Ocekivanja od potcinjenosti i konformizma umanjuju sanse za novo znanje radi povecanog ucinka, obnovljenog fokusa i inovacija. Zaposleni koji se pobune postaju jos veci individualci ili ekstremniji konformisti. Sto se ostalih tice, ovaj efekat i okruzenje popustljivosti pozitivnu promenu cini nemogucom, a negativne reakcije otpora, kod onih strogo humanog duha neizbeznim (Maddock, S.p.87).

Oni koji su bili zlostavljani od strane svojih lidera cesce maltretiraju buduce potcinjene (Maddock, s.2009). Tradicionalne kulture polova stvaraju zlostavljace. Ovaj trend je nesrecan, posto je danas poznato da je povratna informacija o sukobima bas od koristi organizacijama kada se produktivno upotrebe. Razlicitost mnogih vrsta se ne vrednuje, iako su stanovista ljudi sa citavim nizom pozadina, kultura i perspektiva vredna za procese odlucivanja. Korporacije na zapadu aktivno guse razlike izmedju polova. Bez poverenja i resursa, tesko je suprotstaviti se takvim sistemima. Zapadne korporacije guse razlike kod polova posto se od zena ocekuje da oponasaju muskarce. U mnogim kulturama zene se ucitkuju posto se njihove reci cesto primaju sa nevericom ili nailaze na pogresno razumevanje i njih vide kao pasivni pol. Vide ih kao neodlucne kada ne zure dok proucavaju visestruke izvore informacija radije nego sto ce nastupiti kao strucnjak koji nesto vodi. Zene nisu bez moci zato sto su zene, vec su zene zato sto su nemozne (Maddock, p. 89). Ipak postoji potreba za manje kontrolnih okvira kako bi odnosi koji izbijaju na videlo mogli da disu, a nove radne realnosti mogu nastati koje bolje odgovaraju poslovnim potrebama nego tipicno muskom stilu prepisivanja rigidnih sistema na osnovu diskretnih komada informacija (Maddock, S.p. 215).

Prema vrhunskom kolumnisti New York Times-a Dzo Noseri (Joe Nocera), savremeni Predsednici Izvrasnih Odbora (CEOs) moraju imati zbir mekanih sklonosti, koje se sada uce u profesionalnim skolama: dobro slusanje, gradenje konsenzusa,

diplomacija u vecem svetu, neformalnost, dostupnost, empatija, harizma i sposobnosti inspirisanja ostalih da slede od svoje volje pre nego zbog prinude (Tarr-Whelan, L.2009).U svojoj knjizi *Zene vode* ona takodje veruje, da je resenje zaposliti vise zena nego uciti sadasnje muskarce lidere ovim vestinama. Jos bolje, povecanje broja kompanija ciji su vlasnici zene takodje bi isao u prilog.Tek tada ce organizacije pokazati tendencije ka otvorenosti, osnazivanju, prihvatanju razlicitosti, podsticanju promena i demokratskih stilova upravljanja, kaze ona. Ovo pomeranje ce obuhvatiti pomeranje od formalne do organske, od odvojene do vezane, od objektivne do one zasnovane na drustvenim vrednostima, od one koju vode dogadjaji do one svesne procesa. (Maddock, S. 2009). Pored toga, zapazeno je da je obrazovanje sredstvo koje ispunjava zene mnogo konkretnije liderskim iskustvom. Obzirom na znacaj obrazovanja za zene preduzetnike, nedavno je postalo evidentno da novo vreme trazi nove forme obrazovanja, kao sto je kreativno obrazovanje. Kreativno obrazovanje i obucavanje treba da pomognu zenama da poboljsaju svoju kreativnost, logicko misljenje i preduzetnistvo (Radovic-Markovic, M.2011 a).

Ideje su jednostavne, ali tranzicija nece biti laka zato sto ljudi koji se se upustaju u ovakvo ponasanje trenutno nisu cenjeni zbog sebe samih vec ih pre pogresno razumeju, obezvređuju, i rizikuju da trpe posledice karijere (Flecher, J. 1999). Fine i predusretljive radnike ne vide kao nekoga ko doprinosi organizacionom ucenju, sto oni cine. Ali muskarci i zene moraju biti ubedjeni da praksa s tim u vezi kao sto je upotreba emocionalnih informacija i pristup cele licnosti pomazu organizaciji i konacno ce poboljsati svoje karijere kroz organizacione procese.

Zakljucak

Medjutim, jos uvek ostaje nerazumevanje izmedju polova, manje zena nego muskaraca bira da budu preduzetnici (Radovic-Markovic i Kyaruzi, 2010). Statistika pokazuje da je radno vreme zena duze nego muskaraca, a ipak su placene u proseku 25% manje od muskaraca. One cine skoro 70% svetske siromasne populacije, a 65% svetske nepismene populacije. Zene su ipak manjina kada se radi o liderstvu, i ima pritisaka da se popusti pred organizacionom kulturom okrenutoj muskarcima.

Prema prof. Radovic.-Markovic (2011), zene se suocavaju sa sledecim preprekama:

- Tradicija i patrijarhalni pristup;
- Restriktivni budzet koji pogadja zdravstvo, obrazovne beneficije, pravo na porodiljsko odsustvovanje, brigu o deci i beneficije za penzionere
- Konflikt izmedju uloge u porodici i odgovornosti na poslu
- Trajno obezvređivanje zena buduci da mnoge kompanije ne priznaju da zene mogu raditi kao muskarci

Mnoge žene prijavljuju da su bile odbijene kada je finansiranje u pitanju ili da primaju manje od povoljnih uslova pozajmica od finansijskih institucija (zatezne kamate, iznosi pozajmica, i/ili margine kamata (Radovic-Markovic, M. 2007).

Jos treba naglasiti da muskarci i žene imaju razlicite stilove rukovodjenja organizacijama. Bez obzira, i muskarci i žene imaju sklonosti i doprinose u razlicitim prilikama. A stereotipi se ne moraju uvek primenjivati - neki pojedinci su atipicni za pol kojem pripadaju, kao licnosti i sto se stila tice. Medjutim, nastavak istrazivanja dalje nalazi da zenski stil rukovodjenja ima malo zajednickih elemenata: demokratski, kooperativan, inkluzivni, prihvatanje razlika, interes za dugorocnu korist svih clanova, i vise egalitaran nego hijerarhijski ili autoritaran. Ovi elementi doprinose da je okruzenje podesno za inovacije, efikasnost, napredak, narocito ako se uzmu u obzir zahtevi svetskog trzista koje se menja. U medjuvremenu, strucnjaci predlazu da i muskarci i žene uce da komuniciraju jedni sa drugima tako da mogu da rade zajedno najbolje sto mogu, uz malo konfuzije. Oni moraju uciti jezik onoga drugog pola, da tako kazemo, i da vrednuju doprinose koji svako od njih ima da ponudi dok razmatraju sta proucavanje organizacionog ponasanja kaze da je najbolje za uspeh njihove organizacije.

REFERENCE

- [1] Barsh, J., Cranston, S., & Lewis, G. (2009). How remarkable women lead: The Breakthrough model for work and life. Crown Publishing Group: New York.
- [2] Carroll, W. R., & Mills, A. J. (2006). Gender identity, the culture of organizations, and women's IT careers. Idea Group Inc. Retrieved online on November 1, 2009 at http://husky1.stmarys.ca/~amills/papers/Encyclo_06.pdf
- [3] Catalyst (2009). Women in U.S. management: 2008 Catalyst Census of Women of the Fortune 500. Retrieved online on September 17, 2009 at <http://www.catalyst.org/publication/206/women-in-us-management>
- [4] Condren, T., Hutchinson, S., & Martin, B. (2006). What does emotional intelligence and gender have to do with leadership effectiveness. Or does it? *Advancing Women in Leadership Online Journal*, 21. Retrieved on September 17, 2009 at http://www.advancingwomen.com/awl/summer2006/Condren_Martin_Hutchinson.html
- [5] Connell, J., Cross, B., & Parry, K. (2002). Leadership in the 21st century: Where is it leading us? *International Journal of Organisational Behaviour*, 5(2), 139-149. Retrieved on September 11, 2009 at <http://209.85.129.132/search?q=cache:Ynh8ySqW7EJ:www.usq.edu.au/extrafiles/business/journals/HRMJournal/InternationalArticles/ConnellCrossParry2.pdf+personality+of+women+leaders+and+their+organization+behaviour&cd=10&hl=sr&ct=clnk>

- [6] Fletcher, J. (1999). *Disappearing acts: Women and relational practice at work*. The MIT Press: Cambridge.
- [7] Maddock, S. (1999). *Challenging women: Gender, culture, and organization*. Sage Publications: London.
- [8] Men's Health (2009). Seven secrets to working for a woman. Retrieved online on September 17, 2009 at <http://www.menshealth.com/men/sex-relationships/decode-her/gender-and-work-how-to-handle-having-a-woman-boss/article/da3a99edbbbd201099edbbbd2010cfe793cd>
- [9] Psychology Matters (2006). When the boss is a woman: Men and women are equally effective in settings that match gender roles. Retrieved online on September 17, 2009 at <http://psychologymatters.apa.org/womanboss.html>
- [10] Radović-Marković, M. (2012), *Impact of Globalization on Organizational Culture, Behaviour and Gender Role*, IAP, Charlotte, NC, United States
- [11] Radović-Marković, M. and Omolaja, M. (2011), "Management dynamics in the new economy", VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken, Germany
- [12] Radovic-Marković, M. and Silver Kyaruzi, I. (2010). *Female Entrepreneurship and Local Economic Growth Women Entrepreneurs, New Opportunities and Challenges*, (Ed.). Denver, CO: Outskirts Press, Inc.
- [13] Radovic-Marković, M (2011 a) *New Schools for Entrepreneurs and Managers: Education for Female Entrepreneurship* "Journal of Women's Entrepreneurship and Education, Institute of Economic Sciences, Belgrade, 1-2/2011:77-88pp.
- [14] Radovic, Marković M. "Managing the Organizational Change and Culture in the Age of Globalization". *Journal of Business Economics and Management*, 9:1 (2008):1-12. (www.thomsonreuters.com)
- [15] Radovic, Marković M, ed. (2007). *The Perspective of Women's Entrepreneurship in the Age of Globalization*. Charlotte: IAP-Information Age Publishing, Inc.
- [16] Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior*, 8th ed. Prentice Hall: New Jersey.
- [17] Tarr-Whelan, L. (2009). *Women lead the way: Your guide to stepping up to leadership and changing the world*. Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.
- [18] Werhane, P. (2007). Women leaders in a globalized world. *Journal of Business Ethics*, 74, 425-435.

Istorija clanka:

<i>Primljen</i>	<i>4. jun 2012.</i>
<i>Prva revizija</i>	<i>15. maj 2012.</i>
<i>Druga revizija</i>	<i>5. jun 2012</i>
<i>Prihvacen</i>	<i>16. jun 2012.</i>

Uloga seoskih žena u lokalnoj upravi: studija slučaja u okviru socio-ekonomskih uslova u Bangladesu

Shajahan Kabir²¹,

Rahima Akther,

Huo Xuexi

APSTRAKT

Ova studija je bila sprovedena da bi se ispitala priroda društveno-ekonomskih uslova, baza moći, uzroka i problema ucesca žena u lokalnim organima vlasti u Bangladesu. Odabran je uzorak od 65 zenskih clanova. Zatim su ih zvanično intervjuisala 64 sindikata nadležna za oblast Džamalpur za period od juna do jula 2011. Nalazi su indikovali da su gotovo sve izabrane žene udate i da imaju osnovnu porodicu. Stoga, udružene porodice nisu imale uticaj na njihove snage kao što je bilo tradicionalno shvaćano. Još jedan zanimljiv fenomen jeste da je također bilo evidentno da nizak nivo obrazovanja nije razlog zasto su bile izabrane. Dalji nalazi indikovali su da su skoro svi zenski članovi dolazili iz zemljoposjedničkih porodica, a da 46% ukupnog broja članica poseduje poljoprivredno zemljište. Pretpostavka je da je njihova situacija sa vlasnistvom zemlje mogla biti jedan od osnova njihove snage. Takođe je zapazeno da su skoro 71% žena članica imale nekoga u očevoj porodici i porodici svekra koji su bili uključeni u pitanja lokalne vlasti što je koristilo kao osnova njihove moći. Među izabranim ženama, oko 84% svih žena bile su nadahnute zajednicom za ucesce na izborima dok je 60% motivisao licni interes u društvenoj moći što je imalo ulogu kao jak za izbore. Međutim, oni se susreću sa širokim nizom ograničenja pri obavljanju svojih odgovornosti kao UP članovi od kojih su najvažniji ne-kooperativni stavovi muskih članova.

KLJUCNE RECI: *Seoske žene, društveno-ekonomski, osnova moći, lokalna uprava*

²¹ PhD Studenti, Koledz za Ekonomiju i Menadžment, College of Economics and Management, Northwest A&F University, China

Uvod

Glavne razlike u društvenoj strukturi podkontinenta na jugu Azije (to jest Indija, Pakistan i Banglades) počele su sa britanskim kapitalističkim razvojem posto je on uveo jedan element društvene mobilnosti u veoma rigidnu strukturu indijskog društva (Karim, 1996). Poslednje tri dekade nakon sticanja nezavisnosti 1971.godine, Banglades prolazi kroz različite faze. Seljačka privreda iz nedavne prošlosti Bangladesa se pretvarala u privredu, a oblik i priroda različite društvene organizacije, posebno u ruralnim oblastima se menjala. Na političkoj areni, trebalo je nekoliko promena i da samaj (jedna od najvažnijih seoskih društvenih organizacija) i matbber seoski staresina izgube uticaj i da odnos patron-klijent promeni prirodu. Ali u ovom procesu promena žena su zaostajale u poredjenju sa muskarcima. Opunomocenje žena je dobro za vlasti. Jednakost između muskaraca i njihovih kopija žena je sada vodeći globalni politički princip. Međutim, rodne razlike, bazirane na društvenoj konstrukciji bioloških polnih razlika, jedna je od velikih spona svih društava. Premda ustav obezbeđuje ženama pravo da budu izabrane u političke i javne predstavničke institucije, kao što je parlament i organi lokalne vlasti, rodna nejednakost kao zbir međusobno povezanih problema se takodje manifestuje i na političkoj sceni.

Proces globalizacije doveo je do rasprava o tome da razvoj ima različite perspektive. Jedna od glavnih predstojećih rasprava o razvoju stavlja rodnost i vlast pre svega. U ovom kontekstu vlade Bangladesa su dopunile svoje zakone kako bi postenom zastupljenoscu rodova u lokalnoj vlasti osigurali dobru lokalnu upravu. Postovanje Purdah-a zasluzuje visoki društveni i religiozni prestiz ali samo oni bogatiji mogu sebi priustiti da se striktno drže pravila (www.novatisfoundation.com/social_development/women_development.htm). Očigledno, klasne, etnicke, rasne, religijske, starosne i statusne razlike vode do "politike ekskluzije" (Slocum, 1995).

U Bangladesu, nedavni ustavni Amandmani doveli su znatno veći broj žena na glavnu političku arenu, dovodeći na prvo mesto citav niz pitanja uključujući ne samo zenska prava već i njihovu ulogu u politici. To je omogućilo ženama da dodju na vlast ali im nije dalo prava u političkom smislu reći. Termin "učesce žena u lokalnoj vlasti" je važno pitanje u raspravama o razvoju. Društveno-ekonomski razvoj ne može se zaista postići bez aktivnog ucesca žena na nivou donosenja odluka u društvu. Ucesce znači svi oblici akcije kojima građanin "ucestvuje" u radu administracije (Soysal, 1966.) drugim recima ucestvovanje u razvoju znači kako članovi zajednice mogu biti sigurni da je prilika za doprinosenje stvaranju ciljeva i usluga zajednice (Baetz, 1975.). Kada se radi o političkoj participaciji, to podrazumeva aktivnosti kojima članovi jednoga društva imaju udela u izboru vodja i direktno u formiranju javne politike (McCloski citirao u Loven duski and Hills, 1981:3).

Davanje politickih prava, prava zena i jednaki status u drustvu je veoma vazno za njihov razvoj u ovom kontekstu, za promenu postojećih drustvenih struktura Bangladesa. Banglades se zvanično obavezao kad je u pitanju ucesce zena u politici prihvatanjem vaznih medjunarodnih dokumenata na inicijativu UN. Nedavni amandmani Union Parishad Ordinance (1997.) koji se odnosi na odredbe o direktnom izboru zena nivou (CPD, 2003).

U Bangladesu oko 85% zena zivi u ruralnim oblastima (BBS, 2007). Drustvena struktura na selu je pogodjena mnogim problemima poput nepismenosti, nezaposlnosti, neuhranjenosti i siromastva. Ipak, postoji tradicionalizacija drustvenog sistema i institucije koje ih stavljaju u nejednaki i nepovoljni položaj (Banu, 2003; Begum, 2005; islam 2008). Ustav Bangladesa (Clanovi 9-10,27-28,37-39,50,66 i 122) jasno su nadzivali korake koje treba napraviti da bi se osigurala participacija u formalnom procesu donosenja odluka na nacionalnom i lokalnim nivoima na primer union parishad radi poboljsanja njihovog zivota i zivljenja.

Union Parishad je najnizi nivo institucija lokalne vlasti. Data mu je sve vaznija uloga u gradjanskom razvoju i pravosudne funkcije izmedju ostalih. Uredbom lokalnih vlasti iz 1976. Union Parishad je podeljen okrug ima 3 clana kao predstavnike. Po prvi put u istoriji institucija lokalne vlasti u Bangladesu, dve zene su nominovane za clanove pod parishadom od strane SDO (Poddivizioni oficir) od strane zena iz celog uniona.

Kasnije, ovaj broj je povecan na 3 uredbom lokalnih vlasti (Union Parishad) 1983 i svaki od njih je predstavljao jedan izborni okrug, a upazila parishad ih je nominovao. Zakon Union Parishada iz 1993. je donesen u vezi sa ovim u nedavnoj proslosti, doneo je neke promene u sastavu Union Parishad-a. Na primer, umesto nominacija, Predsedavajuci i clanovi doticnog Union Parishad-a ce izabrati 3 clanice indirektno. Da bi se izgradile jake institucije lokalnih vlasti kao integralni deo demokratske vlasti, Vlada je postavila Komisiju lokalne vlade septembra 1996. Ova komisija je podnela svoj izvestaj maja 1997. i preporucila direktne izbore zena za 1/3 rezervisanih mesta u lokalnim organima. Treba notirati da je 12828 zena clanica direktno izbrano na union parishad izborima odrzanim 1997, stavise, 20 predsedavajucih od 4198 i 110 clanova upazila parishada (lokalna vlast) odabrano je direktno (UN, 2000). Svetska banka je predlozila da ekonomsko osposobljavanje zena treba da bude kljucni aspekt svih drustvenih razvojnih programa (Svetska banka, 2001).

Stoga, pitanje politicke participacije zena je blisko povezano sa realizacijom i svescu o mnogim dimenzijama nejednakog statusa zena u drustvu. Stoga drustvena svest o ovom nejednakom statusu zena moze biti sposobna da promeni celu situaciju (Chowdhury. N, 1994). Zene se i dalje suocavaju sa nejednakoscu i kao rezultat toga lisene su drustvene nagrade kao sto je novac, snaga i prestiz. Osim ukoliko su zene ukljucene u donosenje odluka i proces kreiranja politike na svim nivoima drzave. Ova studija je siroki pokusaj da se analizira pojavljivanje scenarija zenskog liderstva u lokalnoj politici koji se pomalja

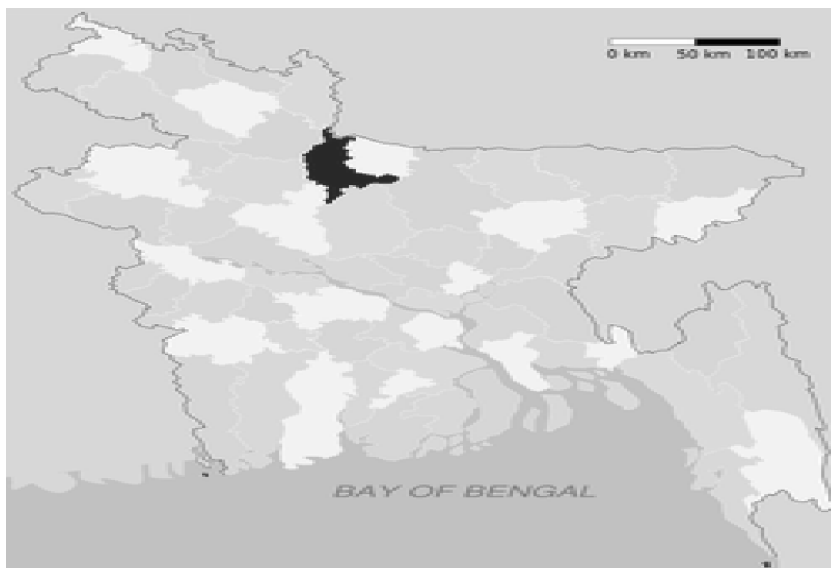
fokusiranjem na izabrane zene predstavnice union parishada Bangladesa i na njihov uticaj na socijalnu strukturu Bangladesa koja se menja. Jedna specificnija studija se bavila sledecim ciljevima: i)identifikovati drustveno-ekonomske profile izabranih zena; ii) ispitati osnove moci i razloga participacije u lokalnoj vlasti; i iii)identifikovati probleme i buducnost ucesca zenskih predstavnika u lokalnim organima.

Metode i materijali

Primarni izvori podataka bili su kombinacija kvalitativne i kvantitativne metode kao sto su intervjui koji su nametali strukturisane i polu-strukturisane programe intervjua, intervjue kljucnih dousnika, studije slucaja i opservacije. Za sekundarne izvore informacija, razlicite knjige, zurnali, novine, i razlicita zvanicna dokumenta vladinih, nevladinih i medjunarodnih organizacija bila su koriscena.

Za analize i prezentaciju podataka koriscena su razlicita statisticka orudja za kvantitativne podatke kao i druga kvalitativna orudja. Dzamalpur oblast se sastoji od 7 upazila to jest Baksiganj, Dewanganj, Islampur, Dzamalpur, Sadar, Madarganja, Malandaha i Sarishabari. U ovih sedam upazila, ima 64 union parishada sa 206 zena clanova. U ovoj studiji je koriscena tehnika slucajnog uzorka. Ukupna populacija Dzamalpura na koju je primenjena studija bila je 206, a velicina uzorka je bila 65.Tako je ukupno 65 zena clanova izabrano slucajno iz 64 union parishada iz sedam upazila oblasti Dzamalpur. Sto se tice ove studije, prikupljanje podataka je zapocelo juna 2010. i zavrsono je u okviru 60 dana.

Slika 1: Mapa Bangladeša. Crvena polja su oblast koja je bila proučavana



Rezultati i Diskusija

Drustveno-ekonomski profil izabranih zena

Drustveno-ekonomske karakteristike su veoma vazne da bi znali njihovi drustveno-ekonomski profili. Iz tabele 3 je ocigledno da je vecina (86%) izabranih zena bila udata, 11% njih su bile udovice, 3% njih je bilo razvedeno i ni jedna nije neudata ni razdvojena. Oko 50% zena pripada starosnoj grupi 40-49 godina, 40% njih pripada starosnoj grupi 30-39 godina, 6% ima preko 50 godina i samo 3% izabranih zena su veoma mlade i pripadaju starosnoj grupi od 30 godina. Vise od 89% izabranih zena zive u porodicnom jezgru, a samo 10% imaju sastavljene porodice. Nalazi studije indikuju da spojene ili prosirene porodice ne formiraju neizostavno bazu moci u ruralnim zajednicama. Porodice ne cine neizostavno bazu moci u ruralnim zajednicama, medjutim, spojene ili prosirene porodice cine bazu moci u ruralnom Bangladesu.

Tabela 1. Baza moci izabranih zena u Union Parishad

Karakteristike		Mocne nakon sto su izabrane			
		Broj	Da	Ne	X2 Vrednost
Poseduju sopstvenu poljoprivrednu zemlju	Bez zemlje	3	3(100.0)	0(0.0)	.707
	1 Jutro	7	7(100.0)	0(0.0)	
	2-5 Jutara	49	45(91.8)	4(8.2)	
	6 i iznad	6	6(100)	0(0.0)	
Tip Porodice	Neudata	58	54(93.1)	4(6.9)	.473
	Spojena	7	7(100)	0(0)	
	Ukupno	65	61(93.8)	4(6.2)	
Godiste	>30 godina	2	2(100)	0(0)	.521
	30-39 godina	26	23(88.5)	3(11.5)	
	40-49 godina	33	32(97.0)	1(3.0)	
	50 godina	4	4(100)	0(0)	
	Ukupno	65	61(93.8)	4(6.2)	
Obrazovanje	Nepismen	9	8(88.9)	1(11.1)	.190
	Primarno & Sekundarno	52	50(96.2)	2(3.8)	
	Visoko i vece	4	3(75.0)	1(25.0)	
	Ukupno	65	61(93.8)	4(6.2)	
Zanimanje	Domacica	57	55(96.5)	2(3.5)	.018*
	Drugo	8	6(75.0)	2(25.0)	
	Ukuno	65	61(93.8)	4(6.2)	
Godisnji prihod	Do 20000	54	53(98.1)	1(1.9)	.001**
	21000-30000	4	2(50.0)	2(50.0)	
	31000-40000	4	3(75.0)	1(25.0)	
	41000 i vise	3	3(100.0)	0(0.0)	
	Ukuno	65	61(93.8)	4(6.2)	
Bracni status	Ozenejn	56	53(94.6)	3(5.4)	.028*
	Udovica	7	7(100.0)	0(0.0)	
	Drugo	2	1(50.0)	1(50.0)	
	Ukupno	65	61(93.8)	4(6.2)	

Izvor: Istrazivanje na terenu, 2011. *Znacajno na 1% i **Znacajno na 5%

Nalazi sadasnje studije pokazuju da su skoro 4% domacinstava izabranih zena bila nepismena, od kojih 100% su ukljuceni u poljoprivredu. Oko 89% njihovih supruga pripadaju osnovnoj i srednjem nivou obrazovanja od kojih 14% nema nikakvo zanimanje, 62% su ukljuceni u poljoprivredu i 24% su ukljuceni u formalna zanimanja. Samo 7% njih pripada visem nivou srednje skola i vise od cega, 75% je ukljuceno u poljoprivredu, a 25% u formalna zanimanja.

Vecina izabranih zena su dolazile iz porodica koje poseduju zemlju. U zemlji u kojoj je polovina svih porodica bez zemlje, porodice 75% izabranih

zena vlasnici su više od 4 jutra zemlje. Znacajno, model domaćinstava vlasnika zemlje visoko stremi ka većim veličinama i statusu lidera.

U ovoj studiji oko 65 žena članica, njih 30 su prijavile da poseduju sopstveno poljoprivredno zemljište od čega više od 56% izabраниh žena drže 1 jutro zemlje, a samo 3% njih drži 6 ili više jutara zemlje, dok 40% izabраниh žena poseduje 2 – 5 jutara sopstvene zemlje, što je veoma bitno.

Sto se tiče sopstvenog prihoda, procenjuje se da 83% izabраниh žena ima godišnji prihod između Tk.6,000 i Tk.20,000. Samo 6% izabраниh žena godišnje zarade između Tk.21,000 i više. Ovo se odnosi na njihovu moguću zaradu kroz prihod od sopstvene zemlje kao i sitno potkrovanje od različitih projekata.

Razlozi ucesca u lokalnoj upravi

Razliciti faktori uticu na ucesce u lokalnoj upravi, pri čemu je glavni faktor inspirisan drugima skopcano sa nekim licnim interesima kada se radi o drustvenoj moci, delovali su kao jak podsticaj za teznju žena da uzmu ucesca na izborima.

Tabela 2. Faktori koji su inspirisali žene da učestvuju na izborima

Faktori inspiracije	Ukupno	1.	2.	3.	Izmerena frekvencija	%
Inspirisana seljanima	56	45	6	5	54.40	82.69
Licna ambicija	41	32	4	5	39.60	60.92
Inspirisana nevladinim drustvom	14	9	5	0	13.50	20.76
Inspirisana porodicom	16	10	5	1	15.30	23.53

Izvor: Studija na terenu, 2011. Napomena: Broj respondenata i procentualnost prelazi 65 i 100 usled visestrukih odgovora

Vecina izabраниh žena dobila je podršku zajednice koja je bila 83%, dok su druge bile inspirisane članovima porodice (24%) i kolegama radnicima u nevladinom sektoru (21%). Njihova licna ambicija da se uključe u rad na razvoju bila je 61%.

Razlozi da budu izabrane

Tesko je odrediti koji su faktori najviše pomogli ženama da pobeđu na izborima. Same žene su osetile da su sledeći razlozi najviše pomogli:

Tabela 3. Razlozi da budu izabrane

Razlozi da budu izabrane	Ukuno	1st	2nd	3rd	Merena frekvencija	Procentat
<i>Samouključivanje u društvene usluge</i>	45	29	11	5	40.92	62.95
<i>Društveni ugled porodice</i>	43	31	7	5	40.04	61.60
<i>Prethodno UP članstvo članova porodice</i>	29	17	11	1	25.72	39.56
<i>Porodici imetak</i>	33	21	9	3	29.88	45.96
<i>Samoobrazovanje</i>	9	7	2	0	8.80	13.53
<i>Politički uticaj</i>	9	9	0	0	9.00	13.84

Izvor: Studija na terenu, 2011. Napomena: Broj respondenata i procentualnost prema suje 65 i 100 usled višestrukih odgovora.

- 1) Njihov licni identitet i ukljucenost u drustvene aktivnosti: naime, druzenje sa ljudima, licna kompetencija, ukljucenost u drustvene aktivnosti, sto se siromasnih ljudi iz okruga tice, zamerke na nepravde i ucesce u akcijama koje se materijalizuju u prava zena. Oko 62% zapazili su da su njihovi licni kvaliteti i reputacija najviše pomogli onima koji imaju najviše sanse da postanu clanovi UP
- 2) 61% izabranih zena zapazile su da su drustveni ugled njihove porodice, drustveni položaj i okruzenje prema njima imali pozitivnu ulogu; porodice su im obezbedile produzetak mreze koja je pomogla nekim zenama da budu izabrane. Prijatelji i rodjaci su takodje mnogo radili, novcano doprineli i upotrebili svoje drustvene veze da pomognu ovim zenama.
- 3) 45% zena pomenule su da je zemlja u vlasnistvu njihovih porodica takodje bila razlog njihovog uspeha. Zemlja, koja je najopipljiviji resurs u ruralnoj privredi, zadrzava veoma visoku uzajamnu zavisnost sa prihodom u Bangladesu. Stoga, logicko je sto je ovaj faktor igrao vrlo vaznu ulogu. 40% ovih zena pomenule su da je prethodno clanstvo clanova porodice u Up bilo uzrok njihovog uspeha.

Baze moci seoskih zena u lokalnoj vlasti

Medjutim, istrazivac je razmatrao poznavanje baze moci respondenata, drzanje zemlje, veze respondenata sa zajednicom po rodjenju i braku, prethodno clanstvo clanova porodica respondenata, pozicija u javnosti clanova domacinstva, podrška zajednice i razlozi zbog kojih su izabrane. Ucesce zena u politici je jedno od glavnih nacina da se obezbedi davanje prava zenama, da se poveca moc donosenja odluka i

poveća sposobnost da se utiče na stvari koje pogadjaju njihove živote u zajednici i siri, u društvu. Drugim rečima, učesce žena u politici i predstavljanje u svim institucijama koje donose odluke jesu kritički inputi u borbi za oslobodjenje od patrijarhalne podjarmljenosti (Shamim i Nasreen, 2002.).

Koreni žena u zajednici

Oko 34% izabranih žena bile su udate unutar okruga gde su rodjene, a 42% izabranih žena su povezane sa okruzima bracnom vezom. Kako je generalno primećeno, njihovi koreni u istoj zajednici na bazi njihovih prava po rođenju i na osnovu bracne veze nemaju nikakvu vezu sa njihovom pobedom na izborima.

Tabela 4. Koreni žena clanica

Koreni žena clanica	Frekventnost	Procentualnost
Kao kcerka okruga	16	24.62
Kao supruga okruga	17	41.54
I žena i kcerka	22	33.85
Ukupno	65	100

Izvor: Istrazivanje na terenu 2011

Problemi učesca u lokalnoj vlasti

Problemi prilikom ispunjavanja UP odgovornosti

Tradicionalno, domace aktivnosti žena, smatraju se njihovom primarnom odgovornoscu sto drzi žene izolovanim od trzista rada, ovo takodje ogranicava njihovu zainteresovanost i njihovo duboko ukljucivanje u aktivnosti lokalne vlasti. Takodje, inferiorni ekonomski status žena cini žene uvek ekonomski zavisnim od muskaraca. Ova zavisnost je takodje jedan vazan faktor koji ogranicava njihovu slobodu da zadovoljno participiraju u politici. Jedno drugo pitanje jeste da žene uvek imaju strah da nisu sposobne da ispunjavaju sve aktivnosti neophodne za politiku zbog njihovog inferiornog obrazovnog statusa. U stvari kulturni faktori ne podrzavaju ukljucivanje žena u lokalnu politicku moc u Bangladesu.

Dok ispunjavaju svoje odgovornosti kao clanovi UP, žene se susrecu sa nekoliko izazova i širokim nizom internih i eksternih ogranicenja, sto topi njihove performanse. Oni su svesni da treba da urade sto je vise moguće kako bi sluzili interesima glasnika, narocitao žena, koje u njih imaju ogromno poverenje.

Ogranicenja od strane porodica i muskih clanova

Spoljasnji pritisak je ostriji ukljucujuci neprijatno ponasanje njihovih muskih kopija, njihovu dominaciju, neprijatno ponasanje, jednostrano donosenje odluka bez trazanja misljenja putem glasanja i odbacivanjem misljenja izabranih zena glasaca. Znacajno licni problemi izabranih zena jesu nedostatak iskustva i odgovarajuceg obrazovanja u poredjenju sa njihovim muskim kopijama.

Tabela 5. Problemi u obavljanju odgovornosti

Problemi	Ukupno	1.	2.	3.	Izmerena frekventnost	Procentualnost
Neprijatno ponasanje muskih clanova	62	51	9	2	57.70	93.38
Ograniceno radno iskustvo	62	51	9	2	60.70	93.38
Ograniceno davanje prava zenskim clanovima	59	49	7	3	60.70	88.76
Manje obrazovanja	53	39	10	4	51.20	78.76
Jednostrana odluka Bez glasanja	49	39	9	1	47.90	73.69
Nepravilno objasnjenje zadataka	47	37	10	0	46.00	70.76
Nedovoljno transparentnosti	39	33	6	0	38.40	59.07

Izvor: Istrazivanje na terenu, 2011. Napomena: broj respondenata i procentualnost premasuju 65 i 100 usled visestrukih odgovora.

Neke izabrane zene takodje se suocavaju sa problemima kod kuce. Medjutim, saradnja clanova porodice nije bila problem kao takav ali troskovi napravljeni od strane izabranih zena za bilo koji UP rad morali su biti pokriveni iz njihovih dzepova, sto mnoge porodice nisu bile voljne ili nisu bile u mogucnosti da potrose (100%). Oko 93% njih imaju ograniceno vreme da obave svoje duznosti zbog ukljucenja u posao u domacinstvu i suocavanja sa sprecavanjem od strane supruga/drugih clanova porodice.

Osecanje vecine izabranih zena je da muski clanovi ne zele da one imaju ulogu u procesu onoga sto su oni nekada monopolizovali. Oko 89% njih shvatilo je da muski clanovi ne mogu da prihvate njihovo ucesce u UP aktivnostima. 10% njih nije videlo nikakve probleme da radi sa muskarcima uprkos njihovih negativnih stavova i ponasanja.

Zakljucak

Buduci da su zene krajem prosloga veka identifikovane kao kljucni faktor odrzivog razvoja zajednice, a jednakost zena i davanje im prava se vide kao centar jednog holistickijeg pristupa utvrđivanju novih odrzivih sema i procesa

razvoja. (Handy i Kassam, 2004). U poslednje vreme, u Bangladesu postoji opšte shvatanje da je stroga i delotvorna lokalna vlast jedan od sustinskih preduslova za osiguranje dobre vladavine. Opšte je prihvaceno da je opunomocena lokalna vlast ključni osnov na kojem se zasniva uspeh jedne demokratske nacije. Ova sadasnja studija fokusirala se na gledanja predstavljena od ispitanika da se bolje razume demokratija na nivou siroke mase, decentralizacije moci i političke participacije žena. Identifikovano je da žene imaju ograničeni prostor da ostvaruju svoja politička prava, nedostatak kontrole nad resursima i ograničeni izbor u donošenju odluka. Prepreke sa kojima se žene suočavaju u participaciji nastajale su po rođenju, naročito u Bangladesu gde većini žena nije čak bilo dozvoljeno da glasaju zbog religiozne prepreke koja je pretila od fundamentalističkih grupa. Sugerise se da u bilo kom sistemu lokalne vlasti jedne zemlje u reprezentativnom telu treba da bude neka 'logična ravnoteža' muškaraca i žena da bi se izbegla zabrinutost iz jednog društva i generalno primetilo da su žene na lokalnom nivou osetljivije od problema u zajednici. U stvari sistem lokalne uprave zemlje može imati efekta samo kroz jednaku zastupljenost rodova u celini.

REFERENCE

- [1] Baetz RC, 1975. *Development and Participation*, New York :Columbia University Press.
- [2] Bank.W 2001. *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*.New York: Oxford University Press.
- [3] Banu N.2003. "Bangladesh:Why People Vote for Women and their Local Representatives." In Asit Bisswas et al.(ed) *Contemporary Issues in Development*. Dhaka: BUP, TWCWM and APPL.
- [4] Begum HA.2005. *Empowerment of women in Bangladesh: TMSS Experience*. February-March, 2005.
- [5] Chowdhury,N.,1994 "Women participation in politics: Marginalization and Related issues", in *women and politics*.
- [6] Centre for Policy Dialogue. 2000. *Political Participation of Women in Bangladesh: The Issue of Constitutional Representation*. Dhaka: CPD.
- [7] GOB, 1998. *The Fifth Five Years Plan.1997-2002*.Dhaka: planning Commission, Ministry of Planning, GOB.
- [8] Handy,F.,Kassam,M.2004. *Women's empowerment in rural india*.paper presented at the ISTR conference, Toronto, Chanada.
- [9] Karim, A.K. Nazmul.1996. *Changing Society in India, Pakistan and Bangladesh*. Dhaka: Nawroze Kitabistan.

- [10]Islam N.2008.Women Participation in Local Government And Changing Social Structure: A Study in Nilphamari District. Unpublished Masters Thesis, Dept. of Rural Sociology.BAU,Mymensingh.
- [11]Lovenduski JJH(eds.). 1981. The Politics of the Second Electorate: Women and Public Participation, Londres: Routledge & Kegan Paul.
- [12]Shamim, I. Nasreen,M.2002. Gender and Local Governance:A New Discourse in Development, The Journal of Social Studies.
- [13]Soysal M.1966.Public Relations in Administration: II.International Congress of Administrative Sciences,p.46.
- [14]Slocum, Rachel. 1995. Power, Process and Participation-Tool for Change. London: Intermediate Technology Publications Ltd
- [15]UN.2000.Women in Development, Bangladesh Country Paper-“World Summit for Social Development and Beyond: Achieving Social Development for all in a Global Sign World”. United Nations General Assembly Twenty Fourth Special Session,26-30 June, Geneva:UN.

Istorija artikla:

Primljen: 4. maj 2012.

Revidiran: 20. jun 2012.

Prihvacen: 24. jun 2012.

Bilateralni odnosi između Turske i EU: Turska perspektiva

Kemal Yildirim²²

APSTRAKT

EU je simbolično otvorila razgovore sa Turskom oktobra 2005, ali jedan broj blokova za posrtnanje ostao je na Ankarinom putu pristupanja EU, pre svega sto se tice trgovinskih veza sa Kiprom, sloboda izražavanja i prava Kurdske manjine u kojoj se efektivno nastavlja neresena dilema sadašnje Vlade AKP-Adalet ve Kalkinma Partisi (Partija pravde i razvoja) u vladi. "U stvari, ovo je pregovarački proces, a ne puno članstvo. Ipak, možda još imamo nekih nedostataka ali čak i neki trenutni članovi u potpunosti ne postupaju prema Eu Acquis." Buduće uvećanje Evropske Zajednice je teoretski pred svakom Evropskom zemljom koja je demokratska, koja ima u operise na slobodnom tržištu i koja je voljna i sposobna da implementuje sve prethodne zakone evropske Unije, ali Turska verovatno nije sposobna da se nosi sa Kurdskim pitanjem i severnim Kiprom kao i sa slobodom izražavanja i ljudskih prava u celini.

KLJUCNE RECI: *Bilateralni odnosi, Kurdi, Turska, EU.*

Spoljna politika Turske

Na izmaku prethodnog i početkom novog milenijuma, odnosi Turske sa susedima, nekada smatrani obavezom, normalizovali su se. Zahvaljujući nizu strukturalnih događanja, ali ja lično verujem da se samo možemo nadati da će Turska ostati na Davutogluvom kursu, sledeći svaku povoljnu priliku koja omogućuje pozitivne obostrane odnose među zemljama i da će, koristeći svoju diplomatsku veličinu da ohrabri miroljubivo rešavanje konflikata gde god je to moguće. Radije nego da na 'nema problema' gledaju kao na neuspeh, trebalo bi da bude vreme da se reafirmise kreativnost Turske spoljne politike u toku poslednje dekade koja je svetu pokazala pogodnosti diplomatije mekih sila, i model od kojeg bi druge vlade mogle učiti dok se prilagođavaju sopstvenim realnostima.

²² *Dekan Fakulteta za studije menadžmenta, ICMT, Zapadna Afrika*

Ukratko, nula problema sa susedima kao kriterijum Turske spoljne politike na Bliskom istoku i svet treba razumeti kao teznju i jaku preferencu pre nego kao nesavitljiv i nefleksibilni vodac za praksu.

Ankara se usancila u ulozi cuvara uloga u svom strateskom okruzenju. Ovaj scenario je bio odredjen Bliskim Istokom, Balkanom, Kavkazom, Centralnom Azijom i Severnom Afrikom. Jos vaznije, odnosi sa globalnim mesetarima moci bili su u ravnotezi. Evropeizacija je balansirala americki i ruski faktor u Turskoj spoljnoj politici (TFP). Ova dvojna neobicnost ici ce ukorak ukoliko Turska zeli da igra ulogu s punim potencijalom.

Politicka klima regiona bice oblacna za neko vreme koje dolazi. To dezorjentise ne samo Kairo i Damask, vec ide i dalje. Svaki glumac u regionu je prinudjen da nacini odluku o granicnom znaku (medjasu). Ni status kvo, niti kontrolisana transformacija ne cine se izvodljivim. U atmosferi povecane intra i transregionalne polarizacije, Turska rizikuje da postane deo toga.

Otuda bi verovatna strategija mogla biti da se prosiri fokus na binarnu neobicnost presavsi Bliski Istok. Ovo iskljucuje raskid sa regionom. Tesko je biti siguran ali da li ovo treba tumaciti "kao "neuspehe", ili preciznije kao "turske neuspehe" u agendi slepe diplomatije i medjunarodnih odnosa". Mozda Davutoglu nije bio dovoljno obazriv, ili previse optimistican kada je javno artikulisao diplomatiju nula problema.

Tura po horizontu 2012

Procesu evropeizacije potrebno je hitno ponovno budjenje. Ovo zato sto za Tursku EU znaci vise od clanstva. Krize u Evropi mogu se pretvoriti u priliku za proizvedenu saradnju. Sarkozijevi javni, otvoreni napadi mogu se neutralizovati putem obnovljenih pokusaja harmonizacije. Jedan demokratski ustav otvorice nove prostore za dobro EU.

Agende spoljne politike sve se vise preklapaju sa americkim. Medjutim, samo nesuislo angazovanje ce preopteriti Tursku u nemirnom regionu. Stoga, odnosima treba ponovno definisanje, ako ne obnovljena institucionalizacija, u vreme kada Americko dezangazovanje intenzivira turske odgovornosti.

Najskoriji sporazum Juzni tok sa Rusijom oznacava prostor za siru saradnju. Od Kavkaza do Balkana i Bliskog Istoka, Rusija treba da bude ukljucena kao faktor. U sustini, pravovremena odgovornost mogla bi biti da se Crnomorska Ekonomska Saradnja (BSEC) podstakne za dalju multilateralnu saradnju. Sa druge strane, nakon martovskih izbora, Moskva moze komfornije da vodi proces normalizacije na Kavkazu, sto je jos jedan prioritet za TFP

Centralna Azija je jedini region u Evroaziji gde nisu stigle poslednoratovske sezonske promene. Kazakstan, iako nije bez kontroverzi, predstavio je svoju verziju "Proleca". Pre, Bishkek je doziveo

popularnu/narodnu transformaciju. Demokratski pokreti u regionu do kojih mora doći bez odlaganja, u koordinaciji sa Rusijom, mogli bi da spreče da još jedan susedni region prolazi kroz narodne preokrete.

Sa druge strane, Turska je nacinila energican povratak na Balkan. Bilateralni i trilateralni procesi sa Bosnom, Srbijom i Hrvatskom doneli su konkretne rezultate. Taj korak se prirodno usporio. Ali ne treba da umire. Imajuci u vidu moguće usporenje u EU procesu nakon clanstva Hrvatske 2013. g., pitam se da li mozemo reci da li Turska ima da odigra vaznu ulogu u koordinaciji sa EU, SAD i Rusijom. Sa druge strane, pak, Turska još uvek vrednuje svoje NATO veze cak toliko da dozvoljava da se radarske stanice razmestaju na njenoj teritoriji povezanoj sa sistemom anti-raketne odbrane koji se cini da je uglavnom namenjen da zastiti Evropu, Izrael i Zaliv od Irana u neposrednoj buducnosti i mozda Rusije, dugorocno gledano.

Pakistan se suocava sa politickim podrhtavanjima. Predanost SAD Avganistanu je osudjena na smanjivanje do gubljenja. Na takvom terenu, verodostojnost Turske moze podupreti napore za mirnu tranziciju. To ce takodje sluziti da razvije simbiotsku vezu u Aziji sa Kinom i Indijom.

I dok se SAD koncentrisu na stozer u Istocnoj Aziji, Ankari treba konsolidovana sadasnjest u regionu. Odnose sa Kinom i Indijom, ako ne Juznom Korejom i Japanom, treba politicki pogurati. Posebno je tuzno videti da institucionalizovana veza sa Kinom koja, premda ostavlja za sobom dogadjaje od 5. jula 2009, još uvek nije osnovana.

Ova teska agenda turske diplomatije treba da zauzme kurs i pored mogucih lomova u susedstvu, ukljucujuci Siriju, Iran, Irak, Egipat i Izrael-Palestinu. Obnovljeni multiregionalizam bi bolje sluzio za dobro Turske da ide u susret izazovima koji se pojavljuju. Medjutim, znacajno je da, uprkos dosadjivanju Zapadu kad je Iran u pitanju ili zbog tihog kivanja oko nesporazuma sa Izraelom, vlada SAD se cini da favorizuje Istanbul kao najpogodnije mesto za potencijalne pregovore sa Iranom koji se ticu njegovog nuklearnog programa.

Evro-turski odnosi:

Proslo prosirenje je donelo clanstvo za sest of dvadeset sedam clanica nakon osnivanja Evropske Unije (EU) kao Evropske zajednice za ugajl i celik od strane Inner Six/Skrovitih Sest 1952.g. Kriterijumi pristupanja, dogovoreni su ukljuceni u kriterijume iz Kopenhagena, ugovoreni 1993.g. i Ugovor iz Mاستrihta (Clan 49). Da li je zemlja Evropska ili ne predmet je politicke procene EU institucija (http://www.europarl.eu.int/enlargement/briefings/23a2_en.htm; Popravljeni 9 Jula 2008).

Trenutno, Hrvatska je spremna da pristupi EU u 2013.g., a ima 5 priznatih kandidata za clanstvo: Island (aplicirao 2009), Makedonija (aplicirala 2004.),

Crna Gora (aplicirala 2008.), Srbija (aplicirala 2009.) i Turska (aplicirala 1987.). Srbija, Makedonija i Crna Gora jos uvek nisu otpocele pregovore za priključenje .(http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/countries-on-the-road-to-membership/index_en.htm; Popravljeni 7. januar 2011.).

Druge drzave zapadnog Balkana - Albanija i Bosna i Hercegovina - potpisale su Sporazum o Stabilizaciji i pridruzivanju (SAA) sa EU, sto opste gledano prethodi podnosanju aplikacija za clanstvo. (http://ec.europa.eu/enlargement/enlargement_process/accession_process/how_does_a_country_join_the_eu/sap/index_en.htm; Preuzeto 7. januara 2011.).

Albanija je aplicirala za clanstvo aprila 2009, ali Evropska Komisija tek treba da odgovori.

O zemljama centralne i istocne Evrope koje nisu clanice EU, Heder Grabe (UK), Centar za Evropske Reforme prokomentarisala je: "Belorusija je previse autoritarna, Moldavija suvise siromasna, Ukrajina prevelika, a Rusija preplasnena da bi razmatrala ponudu clanstva u skorije vreme." http://ec.europa.eu/enlargement/enlargement_process/accession_process/how_does_a_country_join_the_eu/sap/index_en.htm; Preuzeto 7. januara 2011.)

Ovo je potvrdila strategija Eu, poljsko-svedskih autora, koja u glavnim crtama izlaze punu integraciju osim clanstva, sto se nudi zemljama istocne Evrope ali bez ponude perspektive prosirenja u kratkom do srednjem toku.

Status Turske obzirom na EU je postao predmet od velikog znacaja i znatne kontroverze poslednjih godina. Turska je jedna of osnivackih clanova Saveta Evrope od 1949., pridruzeni clan Evropske Unije i njenih prethodnika od 1964.g. kao rezultat Sporazuma o pristupanju EEC-Turska (Sporazum iz Ankare), potpisanom 12.septembra 1963.g. (Oficijelni zurnal Evropske zajednice 1973, C113 p2).

Zemlja je formalno aplicirala za puno clanstvo 14. aprila 1987., ali 12 godina je proslo pre nego sto je priznata kao zemlja kandidat na Helsinskom Summit-u 1999. Nakon samita u Briselu 17.decembra 2004. (nakon velikog prosirenja 1999., Savet Evrope je objavio da su pregovori o clanstvu sa Turskom zvanicno otvoreni 3. oktobra 2005. Proces proveravanja koji je zapoceo 20.oktobra 2005, završen je 18. oktobra 2006.

Turska, sa sedmom najvecom privredom u Savetu Evrope i 15. najveca privreda u svetu, (Svetska banka: Baza podataka o indikatorima svetskog razvoja, poslednja revizija 24. aprila 2009), je deo zajednicke EU carinske teritorije nakon stupanja na snagu Carinska unija Eu-Turska 1996. Turska je bila osnivacki clan Organizacije za Ekonomsku Saradnju i Razvoj u Evropi 1961, osnivacki clan organizacije za Bezbednost i saradnju u Evropi 1973.g. a bio je i pridruzeni clan Zapadno Evropske Unije od 1992, sve do njenog raspada 2011. Turska je takodje osnivacki clan G-20 najvećih ekonomija (1999.) koja ima tesne veze sa Evropskom Unijom.

Zagovornici Turskog clanstva tvrde da je on ključna regionalna sila (Stratfor: "Turska i Rusija u usponu", Reva Bhalla, Lauren Goodrich i Peter Zeihan, 17. mart 2009.) sa velikom privredom i sa drugom najvećom vojnom silom u NATO (<http://euobserver.com/9/29001>; Popravljeno 7. januara 2011.) sto će poboljšati poziciju EU kao globalnog geostrateskog igrača. Obzirom na geografski položaj Turske i ekonomske, političke i kulturne veze u regionima, koje su u neposrednoj blizini geopolitičke sfere uticaja EU, kao što je Istočno Sredozemlje i Crnomorske obale, Balkansko poluostrvo, Bliski istok, bazen Kaspijskog mora i Centralna Azija (Mango, 2000).

Prema Ministru inostranih poslova Švedske Karlu Bildtu, "(Pridruživanja Turske) dalo bi EU odlučujuću ulogu za stabilnost istočnog dela Sredozemlja i Crnog mora, što je jasno strateski interes Evrope. (Ekman, 2006.)

Jedna od onih koji su dali ključnu podršku turskom nastojanju da se pridruži EU je Velika Britanija. Maja 2008., Kraljica Elizabeta II je rekla tokom posete Turskoj da "Turska ima jedinstvenu poziciju kao most između Istoka i Zapada u ovom krucijalnom vremenu za Evropsku Uniju i svet u celini (<http://www.hurriyet.com.tr/english/turkey/8927125.asp?gid=231&sz=72094>; Popravljeno 7. januara 2011.)

Medjutime, drugi, kao francuski Predsednik Nikola Sarkozy i nemacka kancelarka Angela Merkel, protive se clanstvu Turske. Protivnici tvrde da Turska ne postuje ključne principe koji se očekuju u liberalnoj demokratiji, kao sloboda izražavanja, sa potencijalno represivnim zakonima kao što je Član 301 (Zakon koji kaže da je ilegalno "vredjati Turski narod"); (<http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7375327.stm>; Popravljeno 7. januara 2011) kao i zbog značajne uloge vojske na istaknutom administrativnom mestu u Turskoj preko Nacionalnog Saveta za bezbednost čija je struktura kojom dominira vojska reformisana 23. jula 2003, u skladu sa zahtevima iz EU (Financial Times, 2003). Velika populacija u Turskoj takodje bi izmenila ravnotežu snage u evropskim predstavničkim institucijama. Po ulasku u EU, 70 miliona stanovnika Turske bi da daruju druge po veličini članove parlamenta (MEP) u evropskom parlamentu. (http://www.economist.com/wrld/europe/PrinterFriendly.cfm?story_id=7971046; Preuzeto 7. januara 2011).

Demografske projekcije naznacuju da bi Turska nadmasila Nemačku po broju mesta do 2020.g. (http://www.economist.com/world/europe/PrinterFriendly.cfm?story_id=7971046; Preuzeto 7. januara 2011).

Drugi oponenti clanstvu Turske izjavljaju da bi to takodje pogodilo planove za buduću proširenja, posebno broj naroda koji traže članstvo u EU, osnove po kojima se Valeri Ziskar D'Esten (Valery Giscard D'Estaing) usprotivio prijemu Turske. Ziskar d'Esten je sugerisao da bi to dovelo do zahteva za prijem Maroka. Aplikacija Maroka je već odbijena na geografskom osnovu, a Turska, za razliku od Maroka, ima terorizaciju u Evropi. Francuski Predsednik Nikola Sarkozy (Nicolas Sarkozy), tada kandidat za predsednika, rekao je januara 2007.g. da "proširenje Evrope bez rizika ograničenja, i unistavanje evropske političke unije, a da ja to ne prihvatam... Zelim

da kazem da Evropa mora dati sebi da granice, da sve zemlje nemaju zanimanje da postanu clanice Evrope, pocev od Turske kojoj nema mesta unutar Evropske unije (<http://www.turkishpress.com/news.asp?id=159133>; Popravljeno 13. Aprila 2007.).

Dalje, neki se protive pristupanju u velikoj meri muslimanske zemlje. 2004., budući Predsednik Saveta Evrope Herman van Rompuy je izjavio "Prosirenje (EU) Turskom ni na koji način nije uporedivo sa prethodnim talasima prosirenja. Turska nije Evropa i nikada neće biti Evropa." Nastavio je "Ali činjenica je da univerzalne vrednosti koje su na snazi u Evropi i koje su takodje fundamentalne vrednosti Hrišćanstva, izgubice krepkost ulaskom velike islamske zemlje kao što je Turska."

Samo jedan mali deo Turske teritorije, oko 3%, leži unutar sadasnje geografski definisane Evrope, sa približno 97% zemljišne mase u Aziji. Sa druge strane, najveći grad zemlje Istanbul, leži većinom u Evropi. U onom delu koji je obično definisan kao evropski deo Turske približno živi 10 miliona stanovnika, što je više nego u Švedskoj, Austriji, više nego u 14 od 27 članica EU trenutno. Pored toga, Evropska Unija već ima članicu lociranu sasvim u Aziji – Kipar, jugoistočno od Anadolije i deo kontinentalnog dela Anadolije.

PITANJE SEVERNOG KIPRA

Medjutim, još jedan problem izgleda da je spor oko Kipra. EU i većina država u svetu smatraju severnu trećinu ostrva Kipar delom Republike Kipar, zemlje članice EU, ali nju de facto kontrolise vlada Severnog Kipra, koju priznaje samo Turska. Što se Turske tiče, ona ne priznaje Republiku Kipar u isčekivanju rezolucije u sporu pod pokroviteljstvom UN, i ima 40,000 vojnika stacioniranih na teritoriji koju kontrolise vlada severnog Kipra. Plan Kofi Anana za ponovno ujedinjenje Kipra, podržavan od UN, aktivno je podržavala EU i Turska. Odvojeni referendumi održani aprila 2004 dali su različite rezultate na obe strane ostrva: dok je bio prihvaćen od strane kiparskih Turaka na severu, plan je odbijen od strane kiparskih Grka na jugu.

Zvanično, ostrvo narod Kipar je poznat kao deo EU, pod de jure suverenitetom Republike Kipar. Kiparski Turci su građani Republike Kipar, time i Evropske Unije, i imali su pravo glasa na izborima za Evropski parlament 2004.g. (premda ih je bilo samo par stotina registrovanih).

Acqui Communautaire EU je suspendovan na neograniceno vreme na severnoj trećini ostrva, koja je ostala van kontrole republike Kipar od Turske invazije 1974.g. Zajednica kiparskih Grka odbacila je Ananov plan za rešenje Kiparskog spora na referendumu 24. aprila 2004.g. Da je referendum bio u korist predloga za rešenje spora, ovo ostrvo (izuzimajući oblast baze pod britanskim suverenitetom) bilo bi pridruženo Evropskoj Uniji kao Ujedinjena republika Kipar.

Odnose Evropske Unije sa Zajednicom kiparskih Turaka obradjuje Generalni direktorat za prosirenje Evropske Komisije (Evropska Komisija – Generalni Direktorat za Prosirenje: Zajednica Kiparski Turaka; Preuzeto 3. Januara 2007.g.

Kiparski Turci traze predsednistvo EU 2012. godine

Vodja Kiparskih Turaka Dervis Eroglu trazi da odrzi EU predsednistvo kao ujedinjeni Kipar do 2012.g., Pitam se da li mogu da uzmu izraz EU predsednistvo kao ujedinjeni Kipar. Kiparski Turci i vodje Kiparskih Grka vode razgovore uz posredovanje UN, o resenju Kiparskog problema u nastojanju da ponovo ujedine ovo ostrvo od 2008.g. Kako je nedavno postalo poznato javnosti, grcki Kipar, zemlja clanica EU, preuzece predsedavanje Unijom sredinom 2012.g. Turska jos uvek nije zvanicno priznala administraciju Kiparskih Grka, sto je dovelo do teskoca u pregovorima njenog clanstva sa blokom. Kiparski Turci i kiparski Grci vode razgovore o resavanju kiparskog problema pod pokroviteljstvom UN u pokusaju da ponovo ujedine ostrvo od 2008.g.

Kao sto je nedavno postalo poznato javnosti, grcki Kipar, zemlja clanica EU, preuzece predsedavanje unijom sredinom 2012.g. Turska jos nije zvanicno priznala administraciju kiparskih Grka, sto je dovelo do teskoca u pregovorima medju kiparskim liderima, ali Kristofias odbija bilo kakav rok za razgovore. Iako Turska strana poziva obe strane da odrede kalendar za pregovore izmedju Kiparskih lidera. “U svakom slucaju, razgovori sa kiparskim Grcima imaju svoj prirodni kalendar. To je predsedavanje EU od strane Kiparskih Grka 2012.g. kao i predstojeci izbori na juznom delu ostrva 2013.g., misli ovaj zvanicnik Kiparskih Turaka. Turska strana je optimisticna. Medjutim, Generalni Sekretar UN Ban Ki Mu je u svojim nedavnim izvestajima, vec izrazio uznemirenost zbog sporosti sa kojom se razgovori odvijaju. Medjutim, Ban Ki Mun radi na predlaganju akcionog plana za intenzivirani i svobuhvatni pregovaracki process bez rokova, ali tako sto ce postaviti agendu i datume za predstojece sastanke”, - verovatno ce propasti. Cini se da kiparski Turci nisu optimisti na nacin kako je bio optimistican sef UN postavljajuci rokove za razgovore o Kipru, posto se cini da Kristofias to kategoricno odbija. Konacno, oni se nadaju da ce Ban pogurati pregovore tako da Kiparski Turci i Kiparski Grci mogu da postignu sporazum krajem 2012.g.

Zakljucak

Odnosi Turske sa EEC bili su legalno sankcionisani 1963.g. kada je potpisala Sporazum o Pridruzivanju sa EU. Ovo je prvi preliminarni korak na putu do punog clanstva. Od tada, turske nade su stavljene na cekanje, narocito nakon njene invazije na Kipar 1974.g.i vojni udar 1980.g.

Glavna prekretnica za EU izglede Turske bila je odluka doneta na Samitu u Helsinkiju decembra 1999.g. da se zemlji dodeli status zvanicnog kandidata .U periodu od 1999. do 2004.g., Turska je nacinila velike korake da bi ispunila kriterijume iz Kopenhagena, narocito u pogledu stabilnih institucija, vladavine prava, ljudskih prava, i postovanja i zastite manjina. Kljucni korak u ovom procesu je bilo potpisivanje protokola o de facto ukidanju smrtne kazne.

Savet Evrope je decembra 2004.g odlucio da sa Turskom otvori pregovore o pristupanju oktobra naredne godine. Ipak, prakticni pregovori o 35 poglavlja Acquis communautaire tek su poceli juna 2006.g. u globalnom kontekstu i u okviru reciprocne prednosti. Na bazi toga, neophodno je redefinisati koncept punog clanstva. Mozda ce morati da se ubaci koncept "fleksibilnog punog clanstva."u agendu za diskusiju, na nacin koji ce uzeti u obzir regionalnu i globalnu ulogu Turske i reklamirati njen ekonomski dinamizam fokusirajuci se na odrziv ljudski razvoj. Mozda bi Turska mogla da zatrazi clanstvo u EU bez ulazenja u euro zonu. Oni treba da razmotre prednosti i nedostatke kako za Tursku tako i za EU. Ovakva pitanja omogucice im da opet dobiju poziv i paznju koju su Tursko-EU odnosi trenutno izgubili.

Vlada Turske je pristala da oformi radne grupe sa zadatkom da se ubrza proces svrstavanja sa EU politikom i standardima po osam pregovarackih poglavlja. Fule se sreo sa clanovima radne grupa koja se bavi onim krucijalnim, pravosudjem i fundamentalnim pravima, tj.sadrzajem poglavlja kojima se otvaraju pregovori. Prema novom pravilniku, pregovori sa zemljama aspirantima otpocinju Poglavljem 23 i 24, "Pravosudje i fundamentalna prava (Judiciary and fundamental rights)" i "Pravda, sloboda i bezbednost (Justice, freedom and security)".

Fule and DG Komisije za prosirenje vec su otpoceli slican proces sa bivsom jugoslovenskom Republikom Makedonijom, ciji proces pridruzivanja, bas kao i Turske, nije napredovao od dobijanja statusa kandidata. Bas kao i Skoplje, Ankara se suocava sa slicnim nepremostivim preprekama na svom putu do clanstva u EU i tesko je predvideti da bi mogla napredovati u skorijoj buducnosti.

Suocen sa rastucim osecanjem nepravde i neraspolozenja u obe zemlje, Brisel je odlucio da otpocne paralelne procese, sto u stvari i bez obzira na Komesarovu retoriku, sluzi kao zamena za pregovore dok se naglaseni problemi ne rese, a u slucaju Turske, moguće, cak i kao surogat za pristupanje uopste.

Procesu prosirenja prethodi zastoj nakon pristupanja Hrvatske jula 2013., budući da ni jedna od zemalja za pristupanje, osim Crne Gore i Islanda (čiji interes za pristupanje EU može opet da se promeni), nema čist put ka članstvu. Dugi zastoj u slučaju Skoplja i Ankare, koji nisu napredovali od dobijanja statusa kandidata više od 7 godina, počeo je da stvara frustraciju i anti-EU osećanja među građanima.

Dijalog na visokom nivou sa Skopljem i pozitivna agenda sa Ankarom ne samo da stvaraju iluziju da se napreduje prema članstvu u EU i podstiče pozitivne reforme u ovim dvema zemljama, već služi i kao provera za odnose EU sa nekim drugim zemljama u budućnosti.

Da se ne zaboravi da kandidat za EU Srbija može da završi u zastojima za pristupanje zbog priznavanja Kosova. Tako može podjednako i Kosovo da se suoči sa problemima institucionalizovanja odnosa sa EU, postoje neke države članice još uvek nisu priznale Kosovo kao državu. Isto, Bosna i Hercegovina može da potroši godine uhvaćena u mrežu inter-etničkih političkih svadja, što bi moglo paralizovati pregovore ove zemlje sa EU.

A zatim, naravno, tu su i zemlje Istočnog Partnerstva, sa kojima bi EU mogla odlučiti da unapredi saradnju preko dubokih i sveobuhvatnih sporazuma o slobodnoj trgovini, a bez zaista otpočinjanja procesa pristupanja.

Zamah reformi također posustaje u Turskoj kao rezultat povećanog kritičnog stava ključnih igrača poput Francuske i Nemačke, skeptičnih zbog akreditiva Turske kao evropske zemlje i njene sposobnosti da ispuni kriterijume pristupanja.

Ima previše kontradikcija ugrađenih u političke realnosti savremenog sveta koje su ropski povezane sa rigidnom doktrinom spoljne politike koja je nesposobna da uzme u obzir kontekst i da pomeri percepcije i interese.

Ja cenim da je javno mnjenje da EU treba prvo da upotpuni savez postojećim članovima: jedna nova država, tako drugačija od ostalih, rezultirala bi propascu za celu uniju.

Sa druge strane, Turska može da sprovede sve zakone koje želi, ali stav njenih građana se neće promeniti preko noći. Većina Evropljana, međutim, veruje da su se suviše naporno borili za demokratiju. To neće priznati genocid u Jermeniji ni proizvoljna ubistva Kurda (bas kao ni sopstvenih građana). Tako konačno, većina veruje-da je Turska manja, njeno pristupanje ne bi bilo tako značajno, ali sa 70 milion ljudi, to im samo može doneti nevolje kratkoročno gledano.

Većina Evropljana veruje da je EU sekularno političko telo, i za uzvrat ona mora da procenjuje Tursku prema totalno sekularnom kriterijumu. Tako da nije dovoljno samo da Turska tvrdi da je moderna muslimanska zemlja. Sekularizam je samo polaziste. Pravo pitanje za većinu Evropljana jeste da li Turska ima modernost da se oseća nesmetano sa evropskim liberalno demokratskim idealom (nasuprot uzurbano izvedenim reformama u poslednjem trenutku). Sve drugo, uključujući romantične priče o mostovima između Zapada i Istoka, je irelevantno za građane EU.

REFERENCE

- [1] "Albania's Berisha delivers questionnaire responses to Brussels"(2010)http://www.setimes.com/cocoon/setimes/xhtml/en_GB/newsbriefs/setimes/newsbriefs/2010/04/15/nb-07. Retrieved 19 April 2010.
- [2] "BBC: EU hails Turkey free speech move.(2008)". BBC News. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7375327.stm>. Retrieved 7 January 2011.
- [3] "Ec.europa.eu"(2010)http://ec.europa.eu/enlargement/enlargement_process/accesion_process/how_does_a_country_join_the_eu/sap/index_en.htm. Retrieved 7 January 2011.
- [4] European Commission, (2007) Directorate-General for Enlargement: Turkish Cypriot community, retrieved on 3 January 2007
- [5] Ekman, Ivar (2006). "Top Swedish official backs Turkey for EU". International Herald Tribune. <http://www.ihf.com/articles/2006/12/11/news/sweden.php>. Retrieved 3 July 2007.
- [6] "Ec.europa.eu"(2011) Ec.europa.eu. http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/countries-on-the-road-to-membership/index_en.htm. Retrieved 7 January 2011.
- [7]Financial Times:(2003)A quiet revolution: Less power for Turkey's army is a triumph for the EU.
- [8] "Hürriyet: (2008)"Britain's Queen Elizabeth's visit to Turkey continues." hurriyet.com.tr Link accessed 15 May 2008". Hurriyet.com.tr.<http://www.hurriyet.com.tr/english/turkey/8927125.asp?gid=231&sz=72094>. Retrieved 7 January 2011.
- [9] Leigh Phillips (2009). "Euobserver.com". Euobserver.com. <http://euobserver.com/9/29001>. Retrieved 7 January 2011.
- [10]"Legal questions of enlargement"(1998) Enlargement of the European Union. The European Parliament. http://www.europarl.eu.int/enlargement/briefings/23a2_en.htm. Retrieved 9 July 2008.
- [11]Mango, Andrew (2000). Ataturk. Overlook. ISBN 1-58567-011-1.
- [12]"Moldova"(2010)European Union External Action. http://eeas.europa.eu/moldova/index_en.htm. Retrieved 1 August 2010.
- [13]Official Journal of the European Communities (1973), C113 p2
- [14]"Russia not planning to join EU"(2008) Panarmenian.net.<http://www.panarmenian.net/news/eng/?mid=27387>. Retrieved 7 January 2011.
- [15]Staff writer (2006). "EU, Cape Verde display different interests in integration". afrol News. <http://www.afrol.com/articles/18640>. Retrieved 10 May 2006.
- [16]Stratfor: "Turkey and Russia on the Rise", by Reva Bhalla, Lauren Goodrich and Peter Zeihan. 17 March 2009.

- [17]The World Bank: World Development Indicators Database.(2009)Last revised on 24 April 2009.
- [18]Turkey, America and Europe: Who is losing Turkey?". The Economist (2006)http://www.economist.com/world/europe/PrinterFriendly.cfm?story_id=7971046. Retrieved 7 January 2011.
- [19]Turkey, America and Europe: Who is losing Turkey?". The Economist.(2006)http://www.economist.com/world/europe/PrinterFriendly.cfm?story_id=7971046. Retrieved 7 January 2011.
- [20]"Turkey has no place in EU: Sarkozy".
<http://www.turkishpress.com/news.asp?id=159133>. Retrieved 13 April.

Istorija artikla:

Primljen: 4. april 2012.

Revidiran: 7. juni 2012.

Prihvacen: 15. juni 2012.

NOVA KNJIGA

Priroda Preduzetnistva: Preduzetnici i preduzetnicke aktivnosti

Mirjana Radovic Markovic

Aidin Salamzadeh

Objavio:

LAP LAMBERT Academic Publishing, Germany

Pages: 196

ISBN: 978-3-659-14311-3

Datum objavljivanja: 15. juni 2012.

Teme:

“Priroda Preduzetnistva”, je knjiga koja ima za cilj da eleborira koncept preduzetnistva i uvid u razlicite aspekte preduzetnistva. U ovoj knjizi, autori daju vazna orudja neophodna da se otpocne, radi i uspe u nekom poslu. Jedan od najimpresivnijih aspekata ove knjige jeste njena siroka pokrivenost tema obuhvacenih preduzetnistvom. Naime, knjiga je tako zamisljena da podstakne citaoce da razmisljaju, da razmotre poslovne prilike, da svoje jedinstvene ideje pretvore u preduzetnicke aktivnosti. Da bi ostvarili ovaj cilj, kako se prelazi poglavlje po poglavlje, razmotricemo varijantu *Key Learnings* koju treba preneti citaocima. One obuhvataju istorijski razvoj preduzetnistva, inovacije, preduzetnicke aktivnosti, preduzetnicki proces, , zensko preduzetnistvo, razlike izmedju preduzetnika, menadzera i lidera, i poslednje ali ne i najmanje bitno, izbor posla. Ova knjiga se visoko preporucuje novim preduzetnicima; tj. knjiga je posebno prilagodjena osobama koje su u biznisu, koje zele da poseduju sopstveni posao ili da preuzmu upravljacke pozicije u postojećim malim kompanijama. To je takodje izuzetan izvor za studente koji su potencijalni preduzetnici i za one koji su zaintresovani da ih podrže.