Paper No. T.5.1-6, pp. 1-4

XXVI Skup TRENDOVI RAZVOJA: "INOVACIJE U MODERNOM OBRAZOVANJU", Kopaonik, 16 - 19. 02. 2020.

Paper No. T5.1-6
04330

INTERNACIONALIZACIJA VISOKOG OBRAZOVANJA KROZ MOBILNOST NASTAVNOG OSOBLJA

Sanja Škorić[1], Mirko Kulić[2], Jelena Matijašević - Obradović[3]
[1,2,3]*Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu,*
Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Srbija
[1]sanja@pravni-fakultet.info, [2]mirkokulic@hotmail.com, [3]jela_sup@yahoo.com

Kratak sadržaj: *Internacionalizacija u visokom obrazovanju smatra se jednim od glavnih stubova modernog visokog obrazovanja, koja se sprovodi prvenstveno preko mobilnosti studenata, ostvarivanje zajedničkih studijskih programa i mobilnost nastavnog i administrativnog osoblja. Dvadeset godina implementacije Bolonjske deklaracije na teritoriji Evropskog područja visokog obrazovanja, mobilnost se, kao jedan od vidova internacionalizacije visokog obrazovanja i ključni element bolonjskog procesa, sprovodi u gotovo svim državama ovog područja. Međutim, kada se govori o mobilnosti nastavnog osoblja, još uvek postoji niz administrativnih i drugih prepreka koje nacionalna zakonodavstva nužno moraju otkloniti ne bi li ovaj vid mobilnosti, kao deo internacionalizacije modernog obrazovanja, postao učestaliji i jednostavniji za ostvarivanje. Takođe, mobilnost nastavnog osoblja podrazumeva niz nedovoljno istraženih i nedovoljno iskorišćenih pozitivnih ishoda kako za ustanove iz kojih se nastavno osoblje upućuje na razmenu, tako i za ustanove u koje nastavno osoblje odlazi. Autori ovog rada ukazuju na postojeće prepreke koje onemogućavaju punu realizaciju mobilnosti nastavnog osoblja, kao i na sve moguće pozitivne strane ove mobilnosti, a koje nisu do sada bile u fokusu internacionalizacije modernog visokog obrazovanja.*

Ključne reči: Internacionalizacija/Mobilnost nastavnog osoblja/Novi ishodi učenja

INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION THROUGH MOBILITY OF TEACHING STAFF

Abstract: *Internationalization in higher education is considered to be one of the main pillars of modern higher education, implemented primarily through student mobility, the completion of joint study programs and the mobility of teaching and administrative staff. Twenty years of implementation of the Bologna Declaration in the territory of the European Higher Education Area, mobility, as one of the forms of internationalization of higher education and a key element of the Bologna process, is being implemented in almost all countries in the area. However, when it comes to the mobility of teaching staff, there are still a number of administrative and other obstacles that national legislation must necessarily remove in order to make this type of mobility, as part of the internationalization of modern education, more frequent and easier to achieve. Also, the mobility of teaching staff involves a number of under-researched and under-utilized positive outcomes for both the institutions from which the teaching staff are sent for exchange and the institutions to which the teaching staff departs. The authors of this paper point to the existing obstacles that impede the full realization of the mobility of teaching staff, as well as all possible positive aspects of this mobility, which have not been the focus of internationalization of modern higher education.*

Key Words: Internationalization/Mobility of teaching staff/New learning outcome

1. UVOD

Kada se pomene internacionalizacija visokog obrazovanja prva asocijacija je svakako mobilnost, a u okviru nje mobilnost studenata na prvom mestu. Bez namere da se mobilnosti studenata prida manji značaj, jer je on svakako ogroman, u ovom radu će se isključivo pisati o mobilnosti nastavnog osoblja. Ovo je stoga što je mobilnost studenata poprimila očekivane tendencije realizacije i rasta, dok se kod mobilnost nastavnog osoblja može primetiti određena stagnacija, kao i administrativne prepreke koje onemogućavaju njenu realizaciju u punom smislu te reči. Isto tako, smatra se da je ovaj vid mobilnosti nedovoljno iskorišćen i da su nedovoljno istraženi svi mogući benefiti koje mogu imati visokoškolske ustanove koje sprovode ovaj vid mobilnosti.

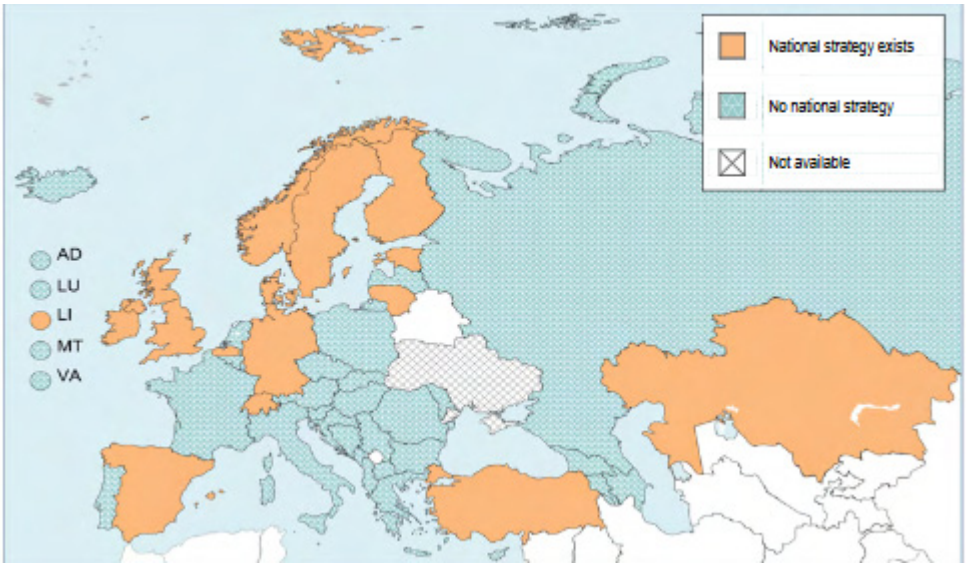
2. DEFINISANJE I OČEKIVANI REZULTATI MOBILNOSTI NASTAVNOG OSOBLJA

Mobilnost nastavnog osoblja bi se na najjednostavniji način mogla definisati kao upućivanje nastavnog osoblja na usavršavanje na visokoškolsku ustanovu u inostranstvo ili prihvatanje nastavnog osoblja iz inostranstva u ustanovu. Ovaj vid mobilnosti sadrži u sebi više aspekata, kao i očekivanih rezultata. To može biti upućivanje radi učestvovanja u nastavi, radi realizacije određenih predavačkih aktivnosti ili radi profesionalnog usavršavanja u inostranoj visokoškolskoj ustanovi [1]. Svi ovi vidovi mobilnosti nastavnog osoblja treba da dovedu do dve grupe rezultata.

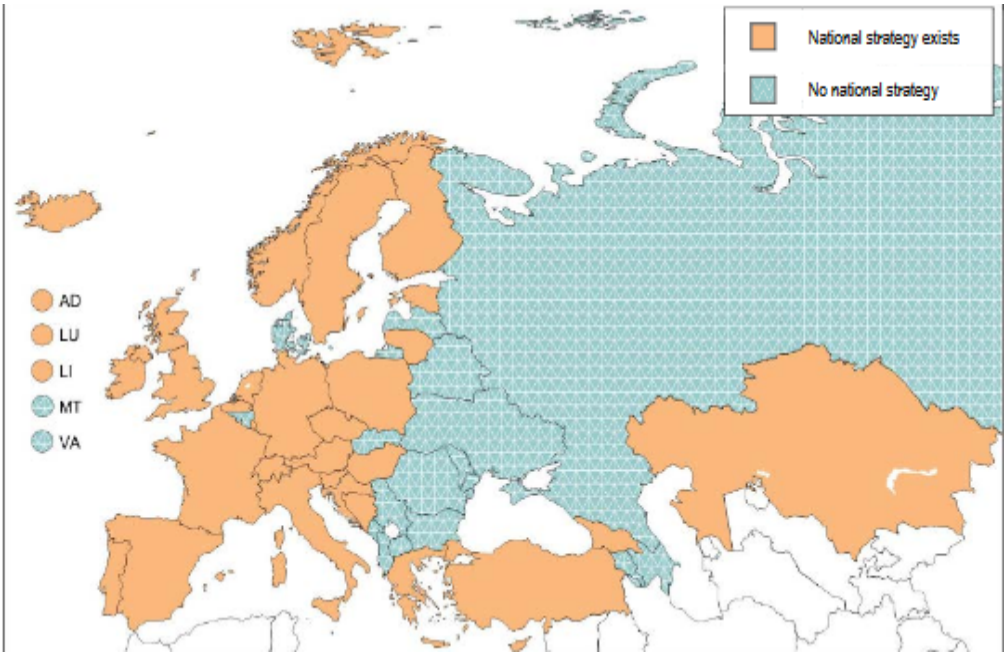
Prva se tiče očekivanih rezultata i ishoda mobilnosti za nastavno osoblje koje učestvuje u programima mobilnosti, kao što su: poboljšane kompetencije, povezane sa profesionalnim profilima; šire razumevanje prakse, politika i sistema u obrazovanju, obuci ili mladima širom zemalja; povećan kapacitet za pokretanje promena u smislu modernizacije i međunarodnog otvaranja u okviru njihovih obrazovnih organizacija; veće razumevanje povezanosti formalnog i neformalnog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i tržišta rada; bolji kvalitet njihovog rada i aktivnosti u korist studenata, polaznika, pripravnika, mladih i volontera; veće razumevanje i reagovanje na socijalnu, jezičku i kulturnu raznolikost; povećana sposobnost da se zadovolje potrebe obespravljenih; veća podrška i promocija aktivnosti mobilnosti za polaznike; povećane mogućnosti za profesionalni i karijerski razvoj; usavršavanje znanja stranih jezika; povećana motivacija i zadovoljstvo u svakodnevnom radu.

Druga grupa očekivanih rezultata i ishoda se odnosi na visokoškolske ustanove koje učestvuju u programu mobilnosti nastavnog osoblja, kao što su: povećan kapacitet za rad na EU / međunarodnom nivou: poboljšane veštine upravljanja i strategije internacionalizacije; pojačana saradnja sa partnerima iz drugih zemalja; povećana alokacija finansijskih sredstava (osim EU fondova) za organizovanje EU / međunarodnih projekata; povećani kvalitet u pripremi, sprovođenju, praćenju i nadzoru EU / međunarodnih projekata; inovativan i poboljšan način funkcionisanja prema svojim ciljnim grupama, na primer: privlačnijim programima za studente, polaznike, pripravnike, mlade ljude i volontere u skladu sa njihovim potrebama i očekivanjima; poboljšana kvalifikacija nastavnog osoblja; poboljšani procesi priznavanja i vrednovanja kompetencija stečenih tokom perioda učenja u inostranstvu; efikasnije aktivnosti u korist lokalnih zajednica, poboljšane metode rada i prakse za omladinu da se aktivno uključe mladi i / ili da se obrate grupama u nepovoljnom položaju, itd .; modernije, dinamičnije, posvećeno i profesionalno okruženje unutar organizacije: spremno da integriše dobre prakse i nove metode u svakodnevne aktivnosti; otvoreno za sinergiju sa organizacijama koje su aktivne u različitim oblastima socijalne i obrazovne sfere; strateški planiran profesionalni razvoj svog osoblja u odnosu na individualne potrebe i organizacione ciljeve; koje je relevantno, sposobno da privuče odlične studente i akademsko osoblje iz celog sveta [2].

Iako prethodno opisani rezultati veoma lepo zvuče i čine da se u prvi mah pomisli kako nema nijedne prepreke koja bi onemogućila ovakve benefite, ipak se kod same strategije internacionalizacije visokog obrazovanja, kao prvog stepenika ka realizaciji mobilnosti nastavnog osoblja, nailazi na barijeru. Naime, prema periodičnim izveštajima o implementaciji Bolonjske deklaracije na Evropsko područje visokog obrazovanja (EHEA) iz 2015. [3] i 2018. godine [4], poražavajuće je to da veliki broj zemalja koje pripadaju ovom području uopšte nemaju usvojenu Nacionalnu strategiju internacionalizacije visokog obrazovanja.



Slika 1. Nacionalne strategije internacionalizacije visokog obrazovanja 2013/2014



Slika 2. Nacionalne strategije internacionalizacije visokog obrazovanja 2016/2017

Upoređujući izveštaj iz 2015 i onaj iz 2018. godine, može se primetiti da su neke države u međuvremenu usvojile svoje Nacionalne strategije za internacionalizaciju visokog obrazovanja, s tim da postoji i dalje veliki broj onih, među kojima je i Republika Srbija, koje tu Nacionalnu strategiju još uvek nemaju. Dakle, ostvarivanje internacionalizacija visokog obrazovanja i univerziteta se u velikom broju država sprovodi *ad hoc*, prema afinitetu samih univerziteta i nadležnih organa u oblasti visokog obrazovanja, što je svakako teži način od planske internacionalizacije koja bi bila utvrđena u jednom objedinjenom nacionalnom strateškom dokumentu.

3. PREPREKE KOD MOBILNOSTI NASTAVNOG OSOBLJA

Nastavno osoblje, za razliku od studenata, predstavlja jednu heterogenu skupinu različite starosne dobi, te se ovoj mobilnosti pristupa na sasvim drugačiji način. Jedna od barijera ovoj vrsti mobilnosti jeste svakako mentalna barijera gde nastavno osoblje ovu vrstu mobilnosti češće posmatra samo kao način predavanja pred nekim drugim studentima, a ne i kao jedan vid njihovog ličnog učenja upravo kroz interakciju sa studentima i nastavnim osobljem iz drugih država, sa drugačijim kulturnim nasleđem i sl. [5] Osim navedenog, mogu se identifikovati još tri glavne kategorije prepreka koje otežavaju mobilnost nastavnog osoblja, a to su: znanje jezika, pravna i administrativna pitanja i lična situacija [6]. Znanje jezika bilo je jasno identifikovano kao najvažnija prepreka za mobilnost nastavnog osoblja. Možda razlog tome treba tražiti u činjenici da su na univerzitetima u Evropi u upotrebi različiti jezici. Za razliku od američkih univerziteta na koje se ugleda Bolonjska deklaracija, gde je službeni jezik engleski, Evropa takav sistem ne može u potpunosti da primeni. Međutim, jezička barijera može da se prevaziđe, za kraće ili duže vreme, ali svest ljudi, da li o kulturnoj posebnosti, nacionalnoj, verskoj i sl., nije nešto što može samo po sebi da se promeni. Na tome se mora kontinuirano raditi, prvo edukacijom, pa zatim implementacijom novih vrednosti koje neće ugroziti stare i poznate, već ih oplemeniti i dati im novi smisao[7].

Drugu kategoriju prepreka predstavljaju pravne i administrativne barijere, a mogu se svesti na imigraciona ograničenja ili nekompatibilnost penzijskog i / ili sistema socijalnog osiguranja, ali se prema percepcijama zemalja smatra da su nešto manje važne. Ipak, čini se da imigraciona ograničenja češće brinu zemlje koje nisu članice EU, dok se čini da je nekompatibilnost penzijskih i / ili sistema socijalne sigurnosti uglavnom preokupacija unutar zemalja EU.

Treća kategorija prepreka se tiče lične situacije nastavnog osoblja i u izveštajima o implementaciji se često spominje nedostatak motivacije nastavnog osoblja za mobilnost. Ovo se direktno može dovesti u vezu sa već pomenutom mentalnom barijerom gde se smatra da je nastavno osoblje završilo svoj ciklus obrazovanja i sticanja novih znanja, a što je u potpunosti pogrešno. Naprotiv, mobilnost nastavnog osoblja može biti izvor sticanja novih, kako pedagoških, tako i mnogih drugih znanja[8]. U ovu kategoriju prepreka, posebno one koje su vezane za odlaznu mobilnost nastavnog osoblja, spadaju i poteškoće da zaposleni pronađu vreme koje mogu da uklope u period mobilnosti u svoj radni program, ili poteškoće u pronalaženju zamenskog nastavnog osoblja za pokrivanje njihovih obaveza dok su odsutni [3, pp.262].

4. ZAKLJUČAK

Internacionalizacija visokog obrazovanja kroz mobilnost nastavnog osoblja je poslednjih godina sve više prepoznata kao veoma važan segment internacionalizacije, pored mobilnosti studenata, i kao takvoj pridaje joj se sve veći značaj. Međutim, ono što je neophodno učiniti kod nas, jeste svakako usvajanje Nacionalne strategije o internacionalizaciji visokog obrazovanja u kojoj bi se na jedan planski i sveobuhvatan način utvrdile aktivnosti koje bi umnogome olakšale ovu vrstu mobilnosti, ali je i podstakle i dodatno motivisale nastavno osoblje na ovaj vid stručnog i naučnog usavršavanja. Erasmus + projekti mobilnosti (posebno od kada je Srbija dobila status programske zemlje) pružaju mogućnost univerzitetima, uz finansijsku podršku, da svoje nastavno osoblje uključe u ovaj vid mobilnosti i time unaprede kvalitet univerziteta, nastavnog procesa koji se na njemu odvija, ali i kvalitet diplomiranih studenata koji završe studijske programe na takvim ustanovama. Polazna osnova bi trebala da bude kontinuirana edukacija nastavnog osoblja o značaju mobilnosti, te o značaju sticanja novih znanja u kontekstu proširivanja već stečenih i njihovom dodatnom oplemenjivanju i razvoju. Jer, nisu samo studenti ti koji treba da uče niti je to samo za njih rezervisano. Učenje mora da bude veština koja se stalno razvija i koja čini nastavno osoblje svakim danom i sa sticanjem svakog novog iskustva i znanja, boljim stručnjakom, boljim pedagogom i, na kraju krajeva, boljim čovekom.

5. LITERATURA

[1] Internet stranica https://erasmusplus.rs/stipendije/mobilnost-nastavnog-i-administrativnog-osoblja/
[2] Internet stranica https://acro.ceu.edu/erasmus-teaching-mobility-academic-staff
[3] The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process, Implementation Report, https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/european_higher_education_area_bologna_process_implementation_report.pdf, pp.211.
[4] The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process, Implementation Report, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_0.pdf, pp. 243.
[5] Howard, P. (2012): *Who Will Teach The Teachers? Reorienting Teacher Education for the Values of Sustainability;* In: Battels, K. A. and Parker, K. A. (Eds.). Teaching Sustainability / Teaching Sustainably, Sterling, Virginia: Stylus., 2012., pp. 150-159.
[6] Evropska komisija / EACEA / Euridice, Eurostat i Eurostudent 2012, pp.171.
[7] Sanja Škorić, Jelena Matijašević – Obradović, Ivan Bulatović, *Projekti mobilnosti i internacionalizacije – ključni elementi Bolonjskog procesa*, XXIV Skup Trendovi Razvoja – Digitalizacija visokog obrazovanja, Kopaonik, 21.-23. 02. 2018.
[8] Sanja Škorić, Stefan Ditrih, *Innovation in teaching through additional pedagogical trainings of professors*, Međunarodna konferencija - Research in education and training: International Aspects of Education and Training, Ljubljana, 18.-19. 09. 2019.