

FLEKSIBILNE MREŽE ZA KARIJERU I ODRŽIVI TURIZAM

Pregledni naučni članak

*Prof. dr Refik ŠEĆIBOVIĆ,
Visoka škola za turizam i menadžment Konjic*

*Mr sc. Dragana MORO,
Sveučilište u Mostaru*

*Prof. dr Marijana ŠEĆIBOVIĆ,
Visoka škola za turizam i menadžment Konjic*

*Mr. Bojana VIGNJEVIĆ,
Nacionalni centar za sertifikaciju dodatnih kvalifikacija Beograd*

U današnje vreme kada se traži povezivanje tržište rada i visokog obrazovanja potrebne su nove forme obrazovanja mladih i odraslih. Projekat fleksibilnih mreža za karijeru predstavlja upravo specifično povezivanje ova dva segmenta na jedan novi način. Međunarodna mreža fleksibilnih studija sastavljena je od različitih formi obrazovanja i obuka koje se vezuju za jednu ili više institucija. Suština je da kod te mreže mogu domaći i strani studenti i pojedinci da se obrazuju prema svom stepenastom razvoju. Ono što je karakteristično za ove međunarodne mreže su karijerni centri koji nezavisno od institucija i organizacija obrazovanja, prate i vrednuju napredovanje svakog pojedinca. Zato se unutar Karijernog centra formira programski odbor koji vrednuje kompetencije koje se stiču i omogućava svakom pojedincu da napravi plan svog razvoja kroz obrazovni proces koji nije limitiran vremenom i prostorom. Dakle oni koji ulaze u Mrežu fleksibilnih studija prave svoj plan prikupljanja kredita i kompetencija i sami finansiraju svoj proces koji može da traje duže od zakonski reguliranog nastavnog procesa i čak da se odvija preko on line studijskih sadržaja, ali isto tako mogu preko mreže steći se znanja i diplome univerziteta i visokih škola koji su u mreži i koji mogu na poseban način da proveravaju znanja učesnika fleksibilnih studija. Institucije i organizacije u mreži preko mrežnog karijernog centra mogu organizovati različite i neformalne i formalne obuke i zapošljavanje u toku procesa studiranja. Razlika između ovih mreža i ostalih edukativnih mreža je da svaki pojedinac može ostati neograničeno dugo u mreži i može steći (čak i paralelno) više diploma, kvalifikacija i sertifikacija i uz pomoć karijernog centra, prilagođavati se fleksibilnom tržištu rada.

Ključne riječi: Fleksibilne mreže, karijera, tržište rada, održivi turizam.

1. PROJEKTOVANJE FLEKSIBILNE MREŽE ZA KARIJERU

PROJEKTOVANJE FLEKSIBILNE MREŽE ZA karijeru predstavlja stvaranje posebnog sistema povezivanja obrazovanja i svijeta rada. Ovaj sistem ima za cilj da pomogne pojedincu da može istovremeno da radi i obrazuje se i usavršava, a da se preko ovih mreža prilagođava fleksibilnom i zahtijevnom tržištu rada u budućnosti.

Savremeno tržište rada je pod kompresijom prostora i vremena, a pri tome je preplavljeno novim tehnologijama koje mijenjaju odnose između pojedinca, poslodavaca i društva. Te promjene se najviše ogledaju kada je u pitanju provjera kvaliteta znanja pojedinca, jer su dosadašnje forme obrazovanja za zapošljavanje prevaziđene i neadekvatne u odnosu na ubrzane procese na tržištu rada.

Zbog toga, se u mnogim zemljama pribjeglo formiranju fleksibilnih oblika, obuke, obrazovanja, zapošljavanja, ali i karijernog vođenja. *Fleksibilna mreža za karijeru* je upravo taj model rada sa pojedincima, samo prilagođen evropskim i balkanskim prostorima, sa ciljem istovremenog obrazovanja i zapošljavanja, a ujedno je povezano sa razvojem karijere pojedinca u budućnosti, pogotovu kada je u pitanju rad u turizmu.

Zašto je ovo bitno?

Proces razvoja karijere pojedinca u turizmu na prostorima Evrope se tako dinamizirao da je potrebno obuhvatiti različite oblike obrazovanja, i to zbog usaglašavanja sa tržištem rada koje više nije lokalno. Zato ove mreže za karijeru imaju najveći značaj kao **otvoreni fleksibilni sistemi**, što znači da ne zavise od samo jedne institucije ili područja ili zajednice. Otvorene fleksibilne mreže za karijeru možemo **definisati kao multifunkcionalne oblike sticanja i primjene znanja u razvoju ličnosti**.

Otvoreni fleksibilni sistemi (kao što je ova mreža za karijeru) zasnivaju se na građenju kompetencija i diplomskih atributa u samom procesu sticanja znanja, što se kosi sa nekim od osnovnih postulata današnjeg kretanja u obrazovanju i obuci kod nas. Ono što krasi otvorene fleksibilne sisteme, je mogućnost da pomognu pojedincu u građenju ličnosti u toku cijele karijere, ali i da mu pomognu u ostvarivanju svojih planova i želja. Svaki čovjek u toku svog života mora da se dokazuje

pred sobom i drugima, često ga ukupne okolnosti tjeraju da se opredijeli za one poslove i način života, koji bi njemu bio najdraži i najpotrebniji. Zato se otvoreni fleksibilni sistemi bave ciljevima karijere i života pojedinaca, omogućavajući mu da svoje želje i potrebe ostvari na najbolji mogući način.

Pošto otvoreni fleksibilni sistemi, u ovom slučaju model *Fleksibilne mreže za karijeru*, čine kombinaciju neformalnog i formalnog obrazovanja to znači da je sva metodologija modela zasnovana na ishodima. U tom smislu unutar oblika obrazovanja traže se rješenja i alati koji se odnose na valorizaciju ishoda, za nas u ovom slučaju to su blokovi kompetencija i diplomski atributi. Zato je potrebno da u okviru *Fleksibilnih mreža za karijeru* postoje posebni karijerni centri.

Da bi se takva rješenja ostvarila potrebno je da se kod kreiranja ishoda za građenje uspješne karijere na bazi fleksibilnog obrazovanja, postave i ciljevi na osnovu okvira kompetencija koje može steći pojedinac u toku svoje karijere, a to su:

1. Željeni okvir kompetencija
2. Planirani okvir kompetencija
3. Ostvareni okvir kompetencija

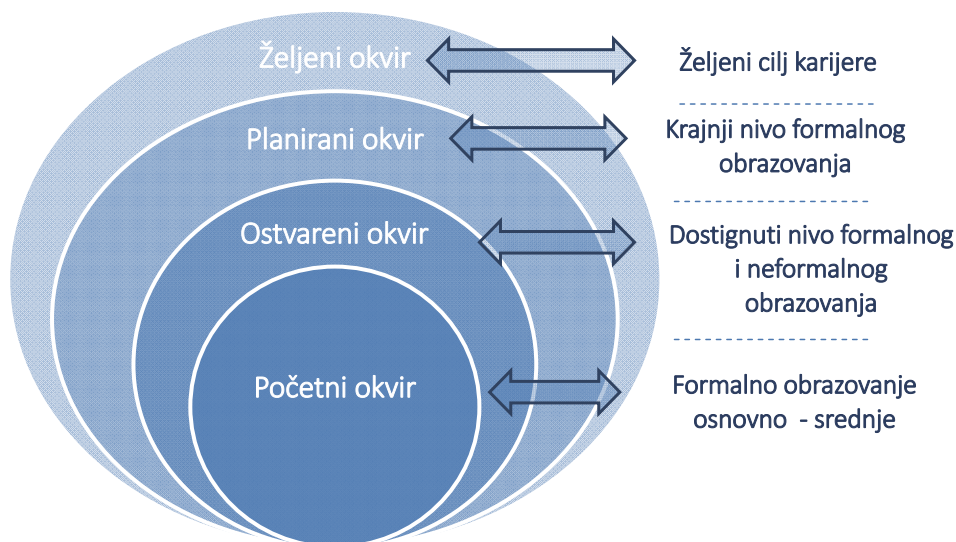
Željeni okvir kompetencija je preduslov za ostvarivanje cilja karijere – dakle nešto čemu teži svaki pojedinac u toku svog obrazovanja i radne karijere.

Planirani okvir kompetencija je onaj koji se ostvaruje kroz formalno obrazovanje sa određenom tendencijom usavršavanja kroz konkretne oblike neformalne edukacije – to je preduslov ka kome se teži na osnovu realnih uslova u kojima se pojedinac obrazuje i radi.

Ostvareni okvir kompetencija je ono što je već urađeno u obrazovanju, i što je osnova za dalji napredak – obično je to ono što se ima u pasošu kompetencija¹.

Dakle, okviri kompetencija predstavljaju prostor djelovanja karijernog centra pri vođenju pojedinca kroz *Fleksibilnu mrežu za karijeru* (u daljem tekstu korist ćemo izraz Mreža). Zato se u središtu ovog modela i nalazi karijerni centar, koji mentorski vodi pojedinca. *Karijerni centar je servis koji pomaže pojedincu da ne napuštajući svoj radni angažman (stalni ili povremeni posao) ostvari svoje planove putem različitih oblika obrazovanja.*

1 Refik Šećibović: Tvrđava dosade, str. 133



Slika br. 1

Karijerni centar je ključni dio Mreže kada je u pitanju odnos pojedinca i zajednice (u kojoj živi, radi i djeluje) koja mu pomaže da ostvari ciljeve svoje karijere:

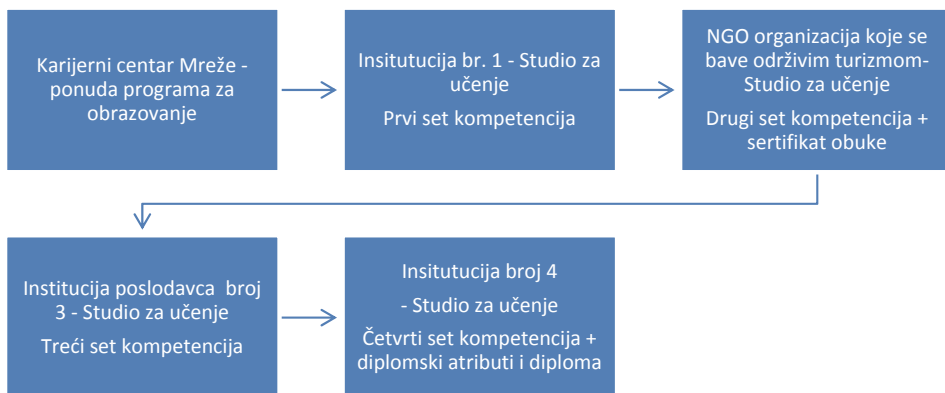
- Osposobljavanje za fleksibilno tržište rada;
- Povezivanje neformalnog i formalnog obrazovanja;
- Građanje društva obrazovanih i kompetentnih pojedinaca;
- Dopuna i korekcije u obrazovanju (opštem i stručnom) ;
- Očuvanje ljudskih resursa kroz karijerno vođenje;
- Politički i nacionalni – učestvovanje u jačanju zajednica u punim radnim i obrazovnim kapacitetima, koji mogu da razvijaju sposobnost da odgovore na sve globalne izazove;
- Ekonomski – jer dobijamo fleksibilnog radnika koji omogućava konkurentnost;
- Tehnološki – jer dobijamo bolju iskorištenost savremenih tehnologija u obrazovanju.

Da bi se ostvarili prethodni ciljevi, izprojektovana *fleksibilna mreža za karijeru* (kao otvoreni fleksibilni sistem) sastavljena je od različitih formi obrazovanja i obuke koje se vezuju za jednu ili više institucija, ili organizacija civilnog društva i poslodavce. Suština je da kod takve Mreže domaći i strani studenti i pojedinci mogu da se obrazuju *prema svom stepenastom razvoju, što je za oblike održivog turizma veoma važno*. Održivi turizam zahteva da se u pojedinim nacionalnim

centrima obrazuju kadrovi koji će svojim raznovrsnim znanjem moći da zaštite određene destinacije. Zbog toga unutar Mreže postoje programi za različitim stepenom sticanja kompetencija i daju motivaciju studentima da prošire i oplemene svoja znanja.

Kako funkcioniše *Fleksibilna mreža za karijeru*?

Prije svega, kao sistem u kome je čitav proces okrenut pojedincu i njegovom odnosu sticanja znanja i veština, a ne prema vremenu i prostoru i prema institucionalnom obrascu. A to znači da se svaki učesnik obrazovanja u okviru Mreže, na početku procesa učenja registruje u Karijernom centru Mreže (koji može biti lociran na nekoj od institucija Mreže) i iskazuje želju za obrazovanjem ili obukom u okviru određenog programa. Karijerni centar na osnovu intervjua sa pojedincem, pravi plan njegovog obrazovanja po tempu i mogućnostima koje mu dozvoljava njegovo radno mjesto. Kada pojedinac prihvati taj plan, Karijerni centar obavještava sva Studija za učenje (pošto ih je više za sve programe) unutar institucija koje izvode program (za koji se opredijelio pojedinac) i šalje im plan razvoja pojedinca. Dalje, svaki Studio za učenje u određenom vremenskom intervalu prihvata i vodi studenta, dok on ne ostvari kompetencije (ispitom), koje su predviđene njegovim karijernim planom. Sva odstupanja ili probleme u obrazovanju pojedinca, odnosno praćenje pojedinca, naročito probleme, krize, promjene smjera, rješava Karijerni centar Mreže, dok su Studija za učenje organizovana samo za predviđene oblike nastave i polaganje ispita za sticanje određenih kompetencija.



Slika br. 2 Karijerni centar i Studio za učenje

Troškove usavršavanja pojedinac (može ih pokrivati i poslodavac, koji takođe može učestvovati u procesu obrazovanja i obuke) sam plaća karijernom centru, koji ih dalje distribuira Studijima u Mreži. Karakteristično za Mreže je da u toku

procesa obrazovanja pojedinac može mijenjati plan, kombinujući oblike formalnog i neformalnog obrazovanja i obuke. Tako da neko ko se obrazuje za jedan program na kraju može pored diplome imati i posebne sertifikate za obavljanje i drugih poslova koji su vezani za zanimanje za koje se kandidat obrazuje. Zato se Mreže mogu organizovati po oblastima (turizam, trgovina, informatika, itd.), ali i po različitim oblicima rada (on line i face-to-face, ali i kroz mentorsko vođenje). Krajnji cilj obrazovanja je da pojedinac ostvari kompetencije i diplomske atribute koji mu program Mreže omogućava, a koji je sa Karijernim centrom dogovorio.

2. KAKO IZGLEDAJU FLEKSIBILNE MREŽE ZA KARIJERU



Slika br. 3

Formalno Mreža se sastoji od programa koji daju visokoškolske institucije, poslodavci i nevladine organizacije. Na osnovu njihovih ponuda formira se Programski odbor Karijernog centra koji pravi kurikulume za različite oblasti na bazi kompetencija, a i izračunava diplomske atribute, koji garantuju osposobljenost kandidata za obavljanje određenog posla. Svaki obrazovni program je zasebna cjelina. Isto tako, mogu se praviti i posebni programi za obuku unutar Mreže, koji

mogu biti ad hoc karaktera. Ono što je osnov izrade programa je da svaki dio koji izvode organizacije koje čine cjelinu moraju priznati svi akteri procesa obrazovanja i obuke (ugovor o građenju Mreže). Jer, ako se to ne ostvari, neće moći da se isprojektuju diplomski atributi.

Šta je uloga diplomskih atributa: diplomski atributi su vrijednost određenog programa i šta on garantuje na tržištu rada (to je ono sa čim institucija ulazi u Mrežu). Diplomski atributi, po Bowdenu, predstavljaju kvalitet, vještine i znanja koje je obrazovna institucija postavila kao cilj (određenog studijskog programa) koji treba da ostvare studenti tokom svog školovanja. Ovi diplomski atributi, u stvari, ocrtavaju opšte mogućnosti koje će studenti razviti, a koji će im pomoći u potrazi za poslom ili u daljem usavršavanju.

Druga karakteristika ovog modela je mrežno skupljanje kompetencija, što se u ovom slučaju odnosi na obrazovanje zasnovano na kombinovanju kompetencija. Ono se projektuje tako što se transparentno formira kurikulum sa modelom akademskog učenja (i praktičnog podučavanja), i u okviru tog procesa sticanje kompetencija varira, ali ciljevi učenja su konstantni.

Zato oblike obrazovanja unutar Mreže mogu činiti različiti subjekti :

- Studio za učenje visokoškolskih institucija
- Centri za kompetencije unutar različitih preduzeća iz određene oblasti
- Edukacioni centri poslodavaca
- Neformalne škole nevladinih organizacija
- Centri za obuku
- Udruženja za razvoj obrazovanja

Da bi se neko danas obrazovao za kulturni i održivi turizam mora proći kroz različite nastavne oblike organizacije civilnog sektora i obrazovanih ustanova, pored toga i poslodavci mogu biti vezani (preko posebnih oblika rada – tzv. Studija za učenje) za takve programe. Obrazovanje za održivi turizam mora da razvija posebnu kulturu kvaliteta koja uključuje i univerzitete i visoke škole, ali i za stručne organizacije, Privrednu komoru, agencije i profesionalne centre za obuku, te izvoditi različite vrste programa obrazovanja koji će nositi određen broj kompetencija. I to mogu biti:

- Završetak redovnih studija na radnom mjestu,
- Kratke studije,
- Strukovne studije,

- Obuke i doškolovanja,
- Ljetnje škole,
- Istraživački seminari,
- Tečajevi
- On line nastava
- Istraživanje
- Praksa

Za svaki od ovih obrazovanih oblika *Fleksibilne mreže za karijeru* prave svoj plan prikupljanja kredita i kompetencija kroz proces koji može da traje duže od zakonski reguliranog nastavnog procesa. Mreže na ovaj način mogu omogućavati veliku mobilnost nastavnika i sadržaja, istraživačkih i poslovnih projekata, koji mogu pomoći razvoju pojedinaca bez obzira na lokacije odakle studiraju. A ujedno, omogućiti priliv mnogo većeg broja stanovništva u sistem obrazovanja.

3. ŠTA DOBIJAJU VISOKOŠKOLSKE USTANOVE UVOĐENJEM FLEKSIBILNIH STUDIJA ZA KARIJERU U ODRŽIVOM TURIZMU?

Fleksibilne mreže za karijeru uvode u visokoškolske ustanove novi oblik studiranja i celoživotnog obrazovanja, ali i novi status studenata (WBL studiranje - **Work-based learning (WBL)** učenje na radnom mjestu) koji se sve više povezuje sa radnom sredinom i angažovanjem u privredi. Obrazovanja za održivi i kulturni turizam nema bez izgradnje celoživotnog obrazovanja u različitim obrazovanim institucijama.

Ovaj sistem se potpuno uklapa u te mogućnosti. Dakle, ako student nije u stanju da studira u rokovima koje mu postavlja univerzitet (redovno ili vanredno), on se prebacuje u status studenta fleksibilnih studija. Više neće biti potrebno da student zbog radnog angažovanja prekine studije.

Šta to znači?

Administrativno posmatrajući status, taj student nema vremenska, već samo kurikularna ograničenja (skupljanje kredita i kompetencija). Taj proces može vremenski da traje neograničeno, odnosno doživotno (s tim da on snosi troškove svih svojih aktivnosti). Time univerziteti umjesto da prekidaju status onih studenata

koji nisu u mogućnosti da nastave studije kroz redovne rokove, prebacuju ih u Studio za učenje i mogu da nastave tamo gdje su stali.

Međutim, osnovni smisao *Fleksibilnih mreža za karijeru* je da studenti i posle završetka studija ne prekidaju vezu sa univerzitetom. Kroz fleksibilne mreže oni nastavljaju da se usavršavaju kroz programe obuke ili celoživotnog obrazovanja. Inače član *Fleksibilne mreže za karijeru* može biti svaki diplomirani student prvog ili drugog ciklusa studija (ne mogu samo doktoranti-zato što oni i imaju poseban režim studija) uključujući se u rad Karijernog centra.

Zato, *Fleksibilne studije za karijeru* su u stvari složeni adaptivni sistem (CAS) učenja za sve one kategorije studenata koji su bili u razvoju karijere, a tokom redovnog studiranja, ograničeni određenim barijerama u ostvarivanje svojih ciljeva, tako da dobijaju priliku da se bolje snađu na fleksibilnom tržištu rada. To znači da student u Karijernom centru dobija mentora koji ga vodi kroz program i to u zavisnosti od:

- Od njegove situacije u okruženju (posao, porodica, mesto stanovanja, jezik, prethodno znanje);
- U zavisnosti od finansijske situacije kandidata, ali i firme u kojoj radi, interesa drugih mogućih finansijera (lokalna zajednica, udruženja, država);
- U zavisnosti od cilja karijere i stanja na tržištu rada;
- U zavisnosti od mjesta u kome živi;
- U zavisnosti od motiva i iskustva sa redovnih studija.

Pošto je cilj studenta na fleksibilnim studijama u neograničenom vremenskom roku gradi kompetencije i da to ostvaruje na različite načine:

- Kroz učenje (on line) i frontalnim načinom rada;
- Kroz praksu (na radnom mestu)
- Kroz različite oblike kratkih studija;
- Kroz različite oblike obuka ili seminara.

Čitav njegov proces učenja i građenja kompetencija vodi mentor uz pomoć posebnog programa i multimodalnog web site-a.

Zato ovaj sistem donosi visokoškolskim ustanovama (univerzitetima, fakultetima, poslovnim i visokim školama)

- Novu kategoriju studenata, koji su dobili mogućnost da mogu da naprave svoj program studiranja i to bez vremenskog ograničanja. Tako da svi stu-

- denti koji su se upisali, a nisu završili studije (drop out) bi mogli da se prebace na fleksibilni status studenta (ako to prihvate).
- Svi studenti koji nisu mogli da se upišu na redovne studije iz različitih razloga mogli bi da pređu na taj status (posao, godine, materijalna situacije, mesto boravka)
 - Isto tako u ovom statusu bi ostali svi studenti koji su diplomirali ili magistrirali (sa posebnim registrom) koji bi unutar mreže koristili različite oblike obuke ili neformalnog obrazovanja.
 - Fleksibilnoj mreži mogli da pristupe (i budu njeni članovi) zaposleni u partnerskim firmama koji bi u zavisnosti od motiva i obrazovanja mogli da koriste njene usluge i programe obuke ili kratkog obrazovanja.

Uvođenje ovog tipa obrazovanja na univerzitetu potpuno menja i način organizacije i uspostavljanje novog sistema celoživotnog i dopunskog visokog obrazovanja:

- Time bi skoro sve visokoškolske ustanove udesetostručile broj studenata, a time bi konkretno povezale obuku, kratke studije i seminare sa redovnim programom i sticanjem kompetencija. Naravno uz ostvarivanje standarda provere i sertifikacije.
- Na ovaj način bi redovne studije dobile na kvalitetu jer bi postojao ishod za one koji nisu u mogućnosti da prate program i ostvare kvalitet znanja.
- Nastavnici koji nemaju dovoljan fond časova mogli da budu mentori u okviru Mreže.
- Ojačala bi potreba za formiranjem kulture kvaliteta u nastavnom procesu i oštrija selekcija unutar univerziteta.

Koje bi **prednosti** dobili studenti na univerzitetima:

1. Student može da se šeta i kroz karijeru i kroz sisteme učenja u zavisnosti od mogućnosti i od motiva.
2. Student ima mogućnost da napravi vezu sa radnim mestom i da kroz različite oblike učenja dopuni svoja znanja ili ih prilagodi potrebama tržišta rada, time se otvaraju velike mogućnosti da se studira na više institucija (članica Mreže).
3. Student može kroz mrežu da dobije više kvalifikacije i kompetencija nego li kroz redovan sistem studiranja.

4. Student može uvek da se vraća procesu učenja na različitim nivoima (a da ne opterećuje ni instituciju gde uči, ni svog poslodavca), povećavajući svoju multidisciplinarnost i multifunkcionalnost.
5. Student bi stekao sigurnost da ne mora da prekida studije zbog radnog angažmana.
6. Student bi mogao posle diplomiranja da napravi plan kontinuiranog usavršavanja na svom univerzitetu ili na nekoj od članica Mreže.

Opasnosti koje mogu da postoje kad su studenti u pitanju, ako se Mreža ne isprojektuje dobro ili se nedovoljno dobro informišu studenti o njoj:

1. Napuštanje studija zbog obuka i sertifikacije kao lakšeg puta za zaposlenje.
2. Teže uklapanje posle dugotrajnih pauza može da ometa studente da iskoriste kapacitete Mreže.
3. Ideja o kupovini kompetencija i snižavanju standarda.
4. Konflikti sa mentorom.
5. Menjanje puta karijere i odustajanje od praćenja.

Pogodnosti fleksibilnih mreža za visokoškolske institucije:

- a) Mnogo veća ponuda za studije i povećanje broj studenata koji su zainteresovani za program i rad i to različitih kategorija starosti.
- b) Dodatno angažovanje profesora i asistenata i mogućnost zarade, pogotovu nastavnika koji mogu da motivišu studente za neku oblast.
- c) Veće mogućnosti za uvođenje različitih profesora i stručnjaka izvan ustanove u nastavni proces.
- d) Povezivanje kroz proces nastave sa poslodavcima i drugim partnerima, naročito kroz povezivanja znanja iz prakse.
- e) Jači interes okruženja za razvoj visokoškolskih ustanova.
- f) Povezivanje celoživotnog obrazovanja sa redovnim programom, ali i dobijanje novih formi celoživotnog obrazovanja.
- g) Povećana multidisciplinarnost programa institucija, ali i veće šanse za partnerstvom.

Opasnosti za visokoškolske institucije:

- a) Pad standarda učenja i slaba provera kvaliteta na pojedinim programima, pre svega loš rad mentora.
- b) Loše projektovanje održavanja nastave i povezivanja znanja, loše projektovanje mreže kao zajednice više organizovanih oblika učenja.

- c) Loše mentorstvo i sertifikacija, kao skraćenje puta za ostvarivanje cilja karijere.
- d) Loša primena edukativnih tehnologija, pre svega on line studija.
- e) Finansijska ograničenja i nezainteresovanost poslodavaca i ostalih partnera da učestvuju u procesu ovakvog obrazovanja.
- f) Korupcija
- g) Loše projektovanje fleksibilnog kurikuluma i izračunavanje kompetencija.

Pogodnosti za sistem visokog obrazovanja:

1. Uvođenje novih kategorija studenata, a time i bolja efikasnost studija, koji dopunju budžet i aktivno uključuju poslodavce sa obrazovanje.
2. Bolja i kvalitetnija primena obrazovanih tehnologija (Edtech), naročito kod uvođenja novih oblika učenja i to kroz različite oblike cjeloživotnog obrazovanja.
3. Prvi put formiranje složenih adaptivnih sistema studija kod nas koji omogućava prevazilaženje granice između redovnog obrazovanja i tržišta rada, ali pre svega prakse, obuke i usavršavanja (specijalizacije).
4. Novi način vođenja karijere zaposlenih u određenim oblastima (trgovina, ugostiteljstvo itd) sa mogućnošću stvaranja mapa kompetencija sa planovima karijernog usmeravanja.
5. Veća zainteresovanost lokalnih zajednica za saradnju sa visokoškolskim institucijama.
6. Stvaranje kategorije fleksibilnih nastavnika, i to naročito posle penzionisanja, ali i povezivanje sa praksom.
7. Uvođenje kompetencija u sistem vrednovanja znanja.
8. Novi (fleksibilniji) status predavača i uvođenje predavača iz prakse.

Opasnosti za sistem visokog obrazovanja su sledeće:

1. Nepoštivanje standarda znanja i načina provere kompetencija na ispitima.
2. Loše povezivanje kurikuluma sa praksom.
3. Korupcija i prodaja ispita.
4. Nepotrebno ubrzavanje procesa kod studenata koji rade (zbog boljeg radnog mesta itd).
5. Loše projektovanje cjeloživotnog učenja.
6. Zatvorenost i krutost visokoškolskih ustanova.
7. Nedostatak kadrova koji se bave upravljanjem obrazovanjem i cjeloživotnim učenjem, naročito kada je u pitanju planiranje karijere.

4. ZAKLJUČAK

Kompleksnost održivog turizam, složenost kulturnog turizma na našim prostorima zahteva stalno usavršavanje svih onih, koji su zaposleni u različitim turističkim destinacijama. Destinacijski turizam je složen sistem koji se nikako neće moći naučiti na jednostavan način kroz jedan studijski program ili samo kroz praksu. To zahteva primenu modela koji će se u velikoj meri odvijati u toku studija, ali još više i posle njih.

Fleksibilne mreže za karijeru imaju mogućnost da u velikoj mjeri unaprede rad obrazovnih institucija i da ih direktno povežu sa nevladinim sektorom i poslodavcima u oblasti održivog turizma. Dvije su osnovne forme koje treba razvijati kod ovakvih mreža – karijerni centri mreža i studio za učenje. Uvođenjem ovih oblika uz fleksibilno obrazovanje obrazovne institucije dobijaju jedan novi kvalitet, ali i povećavaju broj učesnika u procesu obrazovanja. Pošto ovi učesnici nisu vezani za školski kalendar, već za skupljanje kompetencija, i pošto je njihov proces vezan za posao koji obavljaju, ali i za planove za razvoj svoje karijere. On line studije takođe dobijaju novu formu, gde mogu i stručnjaci iz prakse postati mentori i savjetnici u razvoju karijere pojedinca. Saradnja sa karijernim centrom onoga koji se obrazuje ne prestaje sa njegovim diplomiranjem, već sa ispunjavanjem cilja karijere. Zato je veoma bitna uloga karijernog centra kao novog oblika povezivanja više faktora u razvoju pojedinca (porodice, poslodavca, obrazovnih institucija, lokalne zajednice). A to omogućava da pojedinac u toku karijere može se obrazovati i obavljati više poslova na tržištu rada, ali isto tako koristiti kod različitih poslodavaca različite mogućnosti za sticanje novih znanja i vještina.

LITERATURA:

- Nadire Cavus a, Mohammad Musa Al-Momani b 2011. „Mobile system for flexible education.“ *Procedia Computer Science* 3 (2011): 1475–1479
- Koper, Rob 2004. „Use of the Semantic Web to Solve Some Basic Problems in Education: Increase flexible, distributed lifelong learning; decrease teacher’s workload.“ *Journal of Interactive Media in Education*. 2004(1), <https://jime.open.ac.uk/articles/10.5334/2004-6-koper/>
- Šećibović, Marijana. 2015. *Akademске veštine*. Beograd: HERAedu.
- Šećibović, Refik. 2016. *Tvrđava dosade*. Beograd: HERAedu.
- http://www.gla.ac.uk/media/media_183776_en.pdf
- <https://www.nordplusonline.org/>
- <https://www.vantaeducation.com/>

FLEXIBLE CAREER NETWORKS AND SUSTAINABLE TOURISM

Nowadays, when seeking to link the labor market and higher education, new forms of education for young people and adults are needed. The Flexible Networks project is geared precisely to linking these two segments in a new way, enabling individuals. The international network of flexible studies is made up of different forms of education and training that are linked to one or more institutions. The essence of this network is that domestic and foreign students and individuals can be educated towards their step-by-step development. The characteristics of these international networks are the co-ordinated centers that independently of the institutions and organizations of education monitor and evaluate the progress of each individual. That is why the Program Committee is formed within a Career Center which evaluates the competences that are acquired and enables each individual to make their development plan through an educational process that is not limited by time and space. So those who enter the Flexible Study Network make their credit and competency funding plan themselves and finance their own process that can last longer than a legally regulated teaching process and even through online study programs, but can also gain knowledge through the network and university and high school diplomas that are in the network and which can in a special way test the knowledge of the participants of flexible studies. Institutions and organizations in the network can arrange different and informal and formal training and recruitment through the online career center during the process of studying. The difference between these networks and other educational networks is that each individual can remain unlimited in the network and can acquire (even in parallel) more diplomas, qualifications and certifications, and with the help of a career center adapt to a flexible labor market.

Key words: Flexible networks, career, labor market, higher education.

rad prijavljen: 3. IV 2019.
rad recenziran: 23. IV 2019.
rad prihvaćen: 21. VI 2019.