

## *Стандард 7*

# **КВАЛИТЕТ НАСТАВНИКА И САРАДНИКА**

### **а) Опис стања, анализа и процена Стандарда 7**

Висока техничка школа струковних студија (у даљем тексту Школа) је осигурала услове да наставу врши квалификован и компетентан наставни кадар, доследном применом одредби Закона о високом образовању, [Статута ВТШ Ниш](#) и [Правилника о избору наставника и сарадника](#) усклађеног са препорукама Националног савета за високо образовање.

ВТШ Ниш има укупно 62 наставника и сарадника. Од укупног броја наставника и сарадника, 45 је у сталном радном односу, 35 наставника и сарадника са 100% радног ангажовања у школи, 1 наставник са 90 % радног ангажовања у школи, 3 сарадника са 70 % радног ангажовања у школи, 6 сарадника са 30 % радног ангажовања. Један наставник је у двојном радном односу. У допунском радном односу у школи је ангажовано 17 наставника са других високошколских установа.

Школа пажљиво води политику везану за запошљавање и избор наставног кадра. С тим у вези Наставно веће Школе периодично, на три године, на основу анализе и предлога већа студијских програма, доноси Програм развоја наставног кадра на основу кога Наставно веће једном годишње доноси План потреба наставног кадра за одговарајућу школску годину ([Анализа већа студијских програма за израду програма развоја кадрова ВТШ за школску 2013/2014, 2014/2015 и 2015/2016. годину](#), [Програм развоја наставног кадра за школску 2013/2014, 2014/2015 и 2015/2016. годину](#) и [Планови потреба наставног кадра за школску 2013/2014, 2014/2015, и 2015/2016. годину](#)).

Квалитет наставника и сарадника обезбеђује се пажљивим планирањем и избором на основу јавног конкурса који се објављује у дневном листу са роком за пријављивање од 8 дана са сараднике и 15 дана за наставнике. Поступак и услови за избор наставника и сарадника утврђује се унапред, јавно се објављују и доступни су оцени шире јавности. Полазећи од утврђеног плана потребних кадрова у настави, политике запошљавања и предлога стручних органа, директор Школе расписује конкурс за избор у звање и заснивање радног односа. Конкурс садржи назив звања, уже области за које се врши избор са назнаком да ли се радни однос заснива са пуним или непуним радним временом, на неодређено или одређено радно време, рок за пријављивање као документа која учесници конкурса прилажу као доказе о испуњавању услова. Комисије за писање извештаја састоји се од три наставника који су у истом или вишем звању из уже области за коју се избор врши. Именована Комисија у року од 60 дана од дана пријема конкурсне документације треба да напише извештај, који се ставља на увид јавности (на сајту Школе и у библиотеци Школе), тако да је поступак у потпуности транспарентан.

Приликом избора у звање, у складу са Правилником, вреднују се резултати научне и педагошке компоненте кандидата, оцена студената као и његово ангажовање на развоју научног подмлатка у Школи и унапређењу наставног процеса.

Школа, на Наставном већу и већима студијских програма, редовно преиспитује и оцењује научно истраживачку и педагошку активност наставника и сарадника. На почетку сваког семестра анализирају се резултати анкете и педагошком раду наставника и сарадника, а једном годишње Комисија за научноистраживачку делатност на седници Наставног већа подноси извештај о научно-истраживачкој делатности наставника и сарадника и уколико сматрају да је то потребно предлажу мере за унапређење ове делатности.

Постојећем наставном кадру се посвећује посебна пажња тако што се стимулише стручно оспособљавање и усавршавање наставника и осталих запослених ([Правилник о усавршавању и стручном оспособљавању](#), [Одлука о висини одобрених средстава за стимулисање публикација научно-стручних резултата у публикацијама импакт фактором](#)). Када се ради о стручном усавршавању Школа сноси у целини или делом трошкове учешћа научним и стручним скуповима као и код израде и одбране докторске

дисертације и тиме подстиче наставнике и сараднике да се баве научним и педагошким радом.

Школа врши пријем младих кадрова избором у звање сарадника у настави или асистента. Изабрани сарадници у настави који својим радом покажу смисао за рад у настави, уговор о раду се продужава за још једну годину. Сарадници изабрани у звање асистента који су истовремено и студенти докторских студија подстичу се на различите врсте усавршавања. Асистенту који у свом раду покаже смисао за рад у настави закључени уговор о раду продужава за период од три године. Захваљујући својој кадровској политици, Школа има релативно млад наставни кадар ([Статистички приказ старосне структуре запослених у ВТШ](#)).

Приликом запошљавања младих кадрова Школа води рачуна и о равноправности у заступљености оба бола што је прилично тешко имајући у виду да је ВТШ Ниш која реализује студијске програме из техничко-технолошког поља, где је традиционално већа заступљеност мушког пола ([Статистички приказ родне структуре запослених у ВТШ](#)).

Школа обезбеђује наставницима и сарадницима перманентну едукацију и усавршавање путем студијских боравака, учешћем у међународним пројектима, као и учешћем на научним и стручним скуповима. Школа обезбеђује плаћена одсуства као партиципацију трошкова пута и котизацију.

При избору и унапређењу наставног кадра, посебно се вреднује повезаност рада у образовању са радом на пројектима у другим областима. Школа, као и остале високе школе, нема могућност учешћа у научним пројектима, али је то надокнађено учешћем у пројектима које реализује привреда, Темпус пројектима (укупно 4) и Еразмус пројектима (за сада 1). Школа је аплицирала и за неколико ИПА пројеката. Неки од пројекта на којима је Школа учествовала: Принципи енергетске ефикасности у зградарству, Напредни МС Exsel 2007, Сарадња са Агенцијом за безбедност саобраћаја кроз реализацију семинара намењених унапређењу знања за возаче којима је одузета возачка дозвола, семинара за унапређења знања инструктора вожње као и реализацији стручних испита за предаваче теоријске обуке и испитиваче, израда пројеката под називом: "Упоредна анализа система рехабилитације у Европи", "Утврђивање образовне потребе лиценцираних инструктора вожње", "Анализе оптималне организације са предлогом цена такси превоза на територији града Ниша", затим Темпус пројекта: 158781 - TEMPUS-RS-TEMPUS-JPHES - Occupational safety and health - degree curricula and lifelong learning. 517153-TEMPUS-1-2011-1-DETEMPUS-JPGR - Conducting graduate surveys and improving alumni services for enhanced strategic management and quality improvement (CONGRAD). 517200- TEMPUS-1-2011-1-BE TEMPUS-SMGR „Establishing and capacity building of the Southern Serbian Academy and National Conference for Vocational Higher Education in Serbia“ ECBAC530577-TEMPUS-1-2012-1-RS-TEMPUS-JPCR Improvement of product development studies in Serbia and Bosnia and Herzegovina. Waste management curricula development in partnership with public and private sector 561821-EPP-1-2015-EPPKA2-CBHE-JP.)

При избору у звање наставника и сарадника као и избора у више звање посебно се вреднује оцена педагошких способности наставника и сарадника.

#### **б) Анализа и квантитативна оцена битних елемената квалитета Стандарда 7. SWOT методом**

Ова анализа биће дата табеларно.

Предности	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Поступци избора наставника и сарадника изводе се јавно ++</li> <li>✓ Избори се спроводе у складу са препорукама</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Усавршити поступак анализе потреба за наставним кадром и програма развоја кадра ++</li> </ul>

<p>Националног савета за високо образовање +++</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Системски се прати и стимулише стручно оспособљавање и усавршавање наставника и осталих запослених +++</li> <li>✓ Планом присуства наставника на научним скуповима, који је саставни део Плана набавки подстиче се наставни кадар на перманентно усавршавање ++</li> <li>✓ Редовним анкетирањем вреднују се педагошке особине наставника и сарадника; +++</li> <li>✓ Добра старосна структура наставног кадра +++</li> <li>✓ Приближно једнако оптерећење наставног особља +</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Недовољан број учесника конкурса који испуњавају услове конкурса јер се тражи високо стручни кадар са високом просечном оценом или академским звањем доктора наука ++</li> <li>✓ Недовољно уважавање наставничких компетенција и уопште рада у настави код критеријума за изборе и унапређења ++</li> <li>✓ Неадекватно вредновање посебних достигнућа, која реално доприносе визибилитету установе више него сам број радова (непостојање посебног вредновања за радове који су високо цитирани или су објављени у часописима посебног значаја (Science, Nature, часописи са посебно високим impact фактором)+</li> </ul>
Могућности	Опасности
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Интензивирање међународне сарадње и пројеката који се баве побољшањем квалитета наставника ++</li> <li>✓ Мобилност наставника +++</li> <li>✓ Процес самовредновања представља повод и подстицај за поновну евалуацију правилника и критеријума везаних за ову област +</li> <li>✓ Формализовање вредновања стручног рада, сарадње са привредом, примене науке и знања у пракси и других недовољно вреднованих аспеката рада приликом избора у звање и будућим акредитацијама +</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Финансирање Школе према броју уписаних студената онемогућава пријем већег броја младих сарадника, чијим би се усавршавањем добили квалитетни наставници Школе +++</li> <li>✓ Опасност да се због ниских зарада сарадника у настави, учесник конкурса одустане од учешћа на конкурсима ++</li> <li>✓ Оптерећеност наставника утиче на расположиво време за рад на публикавању својих резултата и усавршавања +</li> </ul>

**в) Предлог мера и активности за унапређење квалитета стандарда 7**

- Стално подизање нивоа компетентности наставника и сарадника Школе кроз повећање научне продукције и повећање ангажованости у националним и међународним научним пројектима;
- Редовно вршити евалуацију рада наставника и сарадника ради подизања квалитета и компетентности;
- Креирати стимулативне мере и награде као мотив за квалитетније ангажовање наставника и сарадника;
- Организовати додатну едукацију из области методологије реализације наставе;
- Број и квалитет наставника усагласити са Стандардима квалитета ЕУ;
- Усвојити критеријуме по којима би ангажовање у настави и подизање њеног квалитета, као и у другим облицима ангажовања од кључног интереса за Школу били боље вредновани и
- Унапређивање компетенција наставног особља кроз стручно усавршавање и промишљену селекцију.

**г) Показатељи и прилози за стандард 7**

**Табела 7.1** [Преглед броја наставника по звањима и статус наставника на високошколској установи \(радни однос са пуним и непуним радним временом, ангажовање по уговору\).](#)

- Табела 7.2** [Преглед броја сарадника и статус сарадника у високошколској установи \(радни однос са пуним и непуним радним временом, ангажовање по уговору\).](#)
- Прилог 7.1** [Правилник о избору наставника и сарадника, Правилник о изменама и допунама Правилника о избору наставника и сарадника.](#)
- Прилог 7.2** [Однос укупног броја студената и броја запослених наставника на нивоу установе.](#)