



**АКАДЕМИЈА ТЕХНИЧКО-ВАСПИТАЧКИХ  
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА -ОДСЕК НИШ  
Александра Медведева 20, 18000 Ниш**

**ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ  
И ОЦЕЊИВАЊУ КВАЛИТЕТА  
СТУДИЈСКОГ ПРОГРАМА  
ГРАЂЕВИНСКО ИНЖЕЊЕРСТВО У  
ВИСОКОЈ ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ  
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА У НИШУ**

**Новембар 2020.**

**Стандард 7**

**КВАЛИТЕТ НАСТАВНИКА  
И САРАДНИКА**

### а) Опис тренутне ситуације

Висока техничка школа струковних студија (у даљем тексту Установа) је осигурала услове да наставу на студијском програму Грађевинско инжењерство врши квалификован и компетентан наставни кадар, доследном применом одредби Закона о високом образовању, [Статута ВТШ Ниш](#), [Правилника о избору наставног особља Високе техничке школе струковних студија Ниш](#) и [Правилника о измени и допуни Правилника о избору наставног особља Високе техничке школе струковних студија Ниш](#) усклађеног са препорукама Националног савета за високо образовање.

На студијском програму Грађевинско инжењерство наставу обавља укупно 28 наставника и сарадника. Од тог броја, 8 наставника је у сталном радном односу, 2 сарадника са 100% радног ангажовања у Установи, 1 сарадника са 50% радног ангажовања у Установи. У допунском радном односу на студијском програму Грађевинско инжењерство су ангажована 2 наставника са других високошколских установа и 1 предавач ван радног односа. Такође, на студијском програму ангажовано је 6 и сарадника ван радног односа-демонстратора.

Установа 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.

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 Установе 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 Установе и у библиотеци Установе), тако да је поступак у потпуности транспарентан.

Правилник о избору наставника и сарадника садржи и четири обрасца насловљена као: 1) [Оцена о ангажовању у развоју наставе и развоју других делатности Школе](#); 2) [Оцена о резултатима педагошког рада](#); 3) [Оцена о резултатима постигнутим у обезбеђивању наставног подмлатка у одговарајућој ужој области и развоју стручног подмлатка](#); 4) [Преглед резултата научног и стручног рада, који представљају прецизне обрасце за анализу и оцену квалитета бираног наставника и сарадника](#).

Установа, 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 научно-истраживачку 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 стручном усавршавању и оспособљавању](#), [Одлука о одобравању средстава за подстицај научно-стручног рада](#)). Када се ради о стручном усавршавању Установа 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. Установа обезбеђује наставницима и сарадницима перманентну едукацију и усавршавање путем студијских боравака, учешћем у међународним пројектима, као и учешћем на научним и стручним скуповима. Установа обезбеђује плаћена одсуства као партиципацију трошкова пута и котизацију.

Установа 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, на студијском програму Грађевинско инжењерство ради релативно млад наставни кадар. Приликом запошљавања младих кадрова Установа води рачуна и о равноправности у заступљености оба пола ([Статистички приказ старосне и родне структуре запослених на студијском програму Грађевинско инжењерство](#)).

При избору и унапређењу наставног кадра, посебно се вреднује повезаност рада у образовању са радом на пројектима у другим областима. Установа, као и остале високе школе струковних студија, нема могућност учешћа у научним пројектима, али је то надокнађено учешћем наставника и сарадника студијског програма Грађевинског инжењерства у пројектима које реализује привреда, Град Ниш, Министарство просвете, Темпус и Еразмус пројектима.

Неки од пројекта на којима су учествовали наставници и сарадници студијског програма Грађевинско инжењерство су:

- Побољшање енергетске ефикасности средњих и основних школа у Нишу
- 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“
- 530577-TEMPUS-1-2012-1-RS-TEMPUS-JPCR Improvement of product development studies in Serbia and Bosnia and Herzegovina.

- 561821-EPP-1-2015-EPPKA2-CBHE-JP Waste management curricula development in partnership with public and private sector.

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 процена тренутне ситуације с обзиром на претходно дефинисане циљеве, захтеве и очекивања**

Студијски програм Грађевинско инжењерство у великој мери испуњава Стандард 7. Постојећа општа акта и правилници Установе, представљају добар институционални оквир за обезбеђење квалитета наставника и сарадника. Сви правилници, процедура поступања по њима, као и комплетни извештаји Комисија за избор, учињени су транспарентним и јавно доступним на сајту Установе.

Установа се приликом избора наставника и сарадника у звања придржава поступака и услова прописаних Правилником, путем којих оцењује научну и педагошку активност наставника и сарадника. Приликом избора у звање, у складу са Правилником, вреднује се: ангажовање у развоју наставе и других делатности, резултати педагошког рада, резултати постигнути у обезбеђивању наставног подмлатка у одговарајућој ужој области и развоју стручног подмлатка, као и резултата научног и стручног рада.

Установа системски прати и подстиче научно-истраживачке способности наставника и сарадника, и системски прати и вреднује њихове педагошке способности, уз уважавање мишљена студената о педагошком раду наставника и сарадника.

Установа спроводи дугорочну политику квалитетне селекције младих кадрова и њиховог даљег напретка, као и различите врсте њиховог усавршавања.

**в) Анализа слабости и повољних елемената**

Ова анализа биће дата табеларно.

Предности	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Транспарентност у поступцима за избор наставника и сарадника ++</li> <li>✓ Спровођење избора у складу са препорукама Националног савета за високо образовање +++</li> <li>✓ Планско подстицање наставног кадра на перманентно усавршавање и стручно оспособљавање+++</li> <li>✓ Редовно анкетирање у циљу вредновања педагошких особина 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>✓ 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 и студијског програма +++</li> <li>✓ Непостојање посебног вредновања за радове који су високо цитирани или су објављени у часописима посебног значаја +</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>✓ Квантификовање вредновања стручног рада, сарадње са привредом, примене науке и знања у пракси и других аспеката рада приликом избора у звање и будућим акредитацијама +</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Недовољан број учесника конкурса који испуњавају услове конкурса +++</li> <li>✓ Финансирање Установе према броју уписаних студената онемогућава пријем већег броја младих сарадника +++</li> <li>✓ Ниске зараде наставног кадра ++</li> </ul>

**г) Предлози за побољшање и планиране мере**

- Стално подизање нивоа компетентности наставника и сарадника Установе 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;
- Креирање стимулативних мера и награда у циљу подстицања наставника и сарадника на квалитетније ангажовање;
- Организовање додатне едукације из области методологије реализације наставе;
- Усаглашавање броја и квалитета наставника са Стандардима квалитета ЕУ;
- Усвајање критеријума по којима би ангажовање у настави и подизање њеног

квалитета, као и у другим облицима ангажовања од кључног интереса за Установи били боље вредновани;

- Унапређивање компетенција наставног особља студијског програма Грађевинско инжењерство кроз стручно усавршавање и промишљену селекцију.

#### **д) 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 наставног особља, Правилник о избору наставног особља.](#)

**Прилог 7.2.** [Однос укупног броја студената и броја запослених наставника на нивоу установе.](#)