

**АКАДЕМИЈА ТЕХНИЧКО-ВАСПИТАЧКИХ
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА**



**ПРВИ ИЗВЕШТАЈ
О САМОВРЕДНОВАЊУ
АКАДЕМИЈЕ ТЕХНИЧКО-ВАСПИТАЧКИХ
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
И СВИХ ЊЕНИХ АКРЕДИТОВАНИХ
СТУДИЈСКИХ ПРОГРАМА
За период од
1.10.2021.г. до 30.09.2024.г.**

**Ниш,
децембар 2024. – април 2025.**

**СТАНДАРД 7:
КВАЛИТЕТ
НАСТАВНИКА И САРАДНИКА**

Стандард 7: Квалитет наставника и сарадника

а) Опис, анализа и процена тренутне ситуације

Као што је у Уводним напоменама већ назначено, Академија техничко-васпитачких струковних студија (у даљем тексту Академија) формирана је 2019.године, спајањем три високе школе (Ниш, Пирот и Врање), при чему је њена прва акредитација била 2021.године. Удруживањем ових високих школа у Академију (сада три организационе јединице - одсека), наставно особље из тих школа прешло је у Академију, тако да се отворила могућност да се, према потреби, наставници из различитих одсека Академије, користе приликом извођења наставе и акредитације студијских програма (наставници се воде са 100% запошљања на Академији, одсеци више немају статус правног лица). На овај начин је постојећи кадар сваке школе (сада одсека), појачан наставницима са других одсека, што је резултирало успешним акредитацијама нових и поновним акредитацијама старих студијских програма, од којих неки вероватно не би могли бити акредитовани без оваквог удруживања.

Када се анализира квалитет наставника и сарадника Академије, може се констатовати да се ради о квалификованом и компетентном наставном кадру, који наставу реализује у складу са строгим применама одредби Закона о високом образовању, као и применом Статута Академије и [Правилника о избору у звање и заснивању радног односа наставног особља](#) Академије, усаглашених са смерницама Националног савета за високо образовање. Стандарди квалитета наставника и сарадника налазе се у [Правилнику о стандардима и поступцима за самовредновање и унутрашње обезбеђење квалитета](#) Академије (чл. 71 до 78). Овај Правилник се бави и поступцима, односно начинима за обезбеђење квалитета наставника и сарадника (чл. 79 до 85).

Тренутно (школска 2024/25), Академија има у радном односу укупно 82 наставника. Од тог броја, 71 наставник је у радном односу 100%, док је 10 наставника у радном односу са 2,5% и један са 50%. Ангажованих наставника по уговору је 10 и равномерно су распоређени по одселима. Највећи број наставника са радним односом од 100% има Одсек Ниш, 32, док Одсек Врање има 22 таквог наставника, а Одсек Пирот 18. Наставници и сарадници Академије бирани су за уже стручне области, у оквиру техничко-технолошког, друштвено-хуманистичког, природно-математичког, уметничког и медицинског поља. Када је реч о сарадницима, њихов број на нивоу целе Академије је 32, од чега 29 са 100% радног времена, један са 80% и један са 50% радног времена, док је један сарадник ангажован по уговору. Највећи број сарадника има Одсек Ниш и то 18, док Одсек Врање има 9, а Одсек Пирот 5.

Квалитет наставника и сарадника Академије, обезбеђује се пажљивим планирањем и избором на основу јавног поступка, стварањем услова за перманентну едукацију и развој наставника и сарадника и провером квалитета њиховог рада у настави. Академија пажљиво води политику везану за запошљавање и избор наставног кадра. С тим у вези, периодично, на три године, Председник Академије доноси Програм развоја наставног кадра, на основу анализе и предлога већа катедри и Наставно-стручног већа Академије. Такође, Наставно-стручно веће Академије треба за текућу школску годину да донесе и План потреба наставног кадра.

Све ово регулисано је горепоменутиим Правилником о избору у звање и заснивању радног односа. У случају изненадне потребе за наставником или сарадником (због непредвиђених околности), поступа се према устаљеној пракси у установи, а у складу са правним актима Академије и Закона о високом образовању.

Квалитет наставника и сарадника осигурава се систематичним процесом плани-

рања и селекције на основу транспарентних јавних конкурса, који се објављују у дневним новинама. Критеријуми и процедуре за избор кандидата су унапред дефинисани, јавно доступни и отворени за преглед широј јавности. У складу са стратегијом запошљавања, анализом потреба за кадровима и препорукама стручних тела, председник Академије иницира конкурс за избор у звања и радне односе. Конкурс садржи назив звања, уже области закоје 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 и потребну документацију коју учесници конкурса прилажу као доказе о испуњавању услова. Комисија за израду извештаја за избор, састављена од троје наставника истог или вишег звања из релевантне области, анализира пријаве и објављује извештај на интернет порталу и убиблиотеци, чиме се осигурава потпуна транспарентност целог процеса.

[Правилник о избору у звање и заснивању радног односа наставног особља](#) Академије садржи и 5 образаца насловљених као: 1) Изјава о сукобу интереса; 2) Оцена о резултатима педагошког рада; 3) Оцена о ангажовању у развоју наставе и развоју других делатности Академије; 4) Преглед резултата научног и стручног рада; 5) Оцена о развоју наставног подмлатка. Наведени обрасци представљају показатеље који се, поред осталог, анализирају и разматрају приликом оцено квалитета бираног наставника и сарадника.

У Академији, систематичним праћењем обима и квалитета педагошког рада баве се Поткомисије за самовредновање и унутрашње обезбеђење отпада (на нивоу одсека) и наравно Комисија за самовредновање и унутрашње обезбеђење квалитета Академије. Поткомисије су дужне да два пута годишње саставе извештај о обиму и квалитету стручног и педагошког рада наставника и сарадника и да их доставе Наставно-стручном већу одсека. Извештаји се праве на основу резултата анонимне студентске анкете која се односи на педагошки рад наставника и сарадника (анкете се раде на крају сваког семестра) и анализирају на већима катедри и Наставно-стручним већима одсека, при чему се наставници чији је рад оцењен негативно, подстичу, да путем корективних мера, унапреде свој стручни и педагошки рад.

Једном годишње и Комисија за научно-истраживачку делатност Академије би требало да поднесе Извештај о научно-истраживачким активностима наставника и сарадника на седници Наставно-стручног већа Академије и предложи кораке за унапређење ових активности.

Посебну пажњу Академија посвећује развоју постојећег наставног кадра кроз различите мере стимулсања и подршке. Овај процес подржава се кроз примену одређених правилника ([Правилник о стручном и научном усавршавању наставника и сарадника Академије](#)) и одлука ([Одлука о средствима опредељеним за подстицај научноистраживачког рада](#) ради публикавања резултата у часописима и публикацијама са импакт фактором и стручног усавршавања), које регулишу стручно и научно усавршавање наставног кадра, као и финансирање активности које подстичу научни и педагошки рад (све до износа предвиђеног поменути Правилником, а који у овом тренутку износи 120.000 динара за све наставнике и сараднике). Поред тога, преко горепоменуто Одлуке регулише се и конкретна финансијска стимулација за објављивање радова са SCI индексацијом, у износу од 25 до 45 хиљада динара, у зависности од категорије рада (највише за М21). Оваква подршка има за циљ да мотивише наставнике и сараднике да се додатно ангажују у научним и педагошким активностима.

У контексту стручног усавршавања, Академија подржава активности наставника и сарадника путем потпуног или делимичног покривања трошкова учешћа на нау-

чним и стручним конференцијама, затим сајмовима везаним за проблематику студијских програма, као и трошкова при изради и одбрани докторске дисертације. Оваква подршка има за циљ да мотивише наставнике и сараднике да се додатно ангажују у научним и педагошким активностима. Наставници Академије се усмеравају да поред референци везаних за радове у часописима и на конференцијама, стичу и одговарајуће стручне сертификате и лиценце, па је већи број наставника и стекао овакве лиценце (највише из области Безбедности и здравља на раду и Енергетске ефикасности).

Као новину везану за професионални развој кадра, а водећи се препорукама и упутствима Националног акредитационог тела, Академија је увела организацију семинара - обука по типу „едукација едукатора“. Ову обуку одржавају удружења компетентна за ову врсту делатности и усмерене су на млађи наставнички и сараднички кадар, мада су обуке и семинари отворени за све наставнике и сараднике Академије. Обуке и семинари посвећени су између осталог јавном наступу, писању пројеката и начину ефикасног аплицирања за њих итд.

Академија и њени одсеци реализују одабир нових кадрова за почетак каријере у сектору образовања путем избора у звање сарадника у настави или асистента. Са сарадницима у настави (студенти мастер студија), који доказују своје квалификације и посвећеност раду у образовању, одржавају се консултације о њиховим могућностима за будући рад у Академији. Сарадници који су изабрани за звање асистента, а у исто време су студенти докторских студија, подстичу се на различите облике додатног усавршавања. Са асистентима који показују изузетан ангажман у настави и истраживању, обављају се консултације о њиховој будућој улози и ангажману у одсецима и целој Академији.

Захваљујући оваквој политици за обнову кадрова, Академија упошљава релативно млад наставни кадар за извођење наставе, при чему се, приликом запошљавања младих кадрова, води рачуна и о равноправности у заступљености оба пола.

При унапређењу и одабиру наставног кадра, веома се вреднује активност и ангажованост у наставном процесу и веза тог процеса са учешћем на пројектима у различитим дисциплинама. Иако Академија не може да учествује у научно-истраживачким пројектима, она омогућава својим наставницима и сарадницима да се укључе у пројекте које спровode привредни сектор, град Ниш, односно локалне самоуправе, Министарство просвете, као и да узму учешће у Еразмус пројектима. Академија врши мобилност наставника са другим иностраним универзитетима, факултетима и високим струковним школама, преко програма Erasmus + KA131.

Један од уочених проблема је недостатак практичног искуства, нарочито код млађег наставног и сарадничког кадра, који је одмах након завршетка студија кренуо са професионалним радом у високом образовању. Један од начина да се њихова практична искуства повећају је и сарадња са компанијама у окружењу у реализацији пројеката који осим едукативног могу имати и комерцијални карактер. Када је реч о учешћу у практичним (стручним) пројектима са привредом, треба системски решити признавање рада на оваквим пројектима као репрезентативних референци при акредитацијама и изборима. На тај начин би се сами наставници и сарадници стимулисали на рад у оваквим пројектима.

Када се говори о практичном искуству наставника и сарадника, треба додати да је врло важно присуство у настави предавача ван радног односа, нарочито на мастер студијама. Ови наставници долазе из привреде, са великим радним искуством и знањем и ангажовани су на стручно-апликативним предметима. Проблем који је присутан последњих година је њихово присуство у акредитационим материјалима

јер се врло често, од стране рецензената, тражи да предавачи ван радног односа имају исте репрезентативне референце (радови, уџбеници...), као остали наставници, што мали број ових предавача има јер су они окренути стручном, а не научном раду.

На основу табела и прилога везаних за овај стандард, може се видети да је број наставника и сарадника Академије усклађен, како у квантитативном погледу (довољан број наставника, са оптерећењима у складу са стандардима НАТ-а), тако и у квалитативном погледу, у смислу њихових квалификација, компетенција и референци. Ипак, треба нагласити да се већ неколико година уназад појављује проблем са незаинтересованошћу младих студената да се одреде за рад у високом образовању. Пут до наставничких звања, чак и најнижих је дуг, а материјална сатисфакција минимална, па је чешћи пут директни одлазак у компаније које нуде одличне финансијске услове, чак и младим свршеним студентима, без икаквог радног искуства. Дугорочно, ово води ка томе да ће наредних година, већина стуковних (па и академских) високошколских установа, полако остати без наставног кадра.

б) Циљеви, захтеви и очекивања

Према тренутном стању и условима, будућност струковног образовања у погледу наставног кадра, није светла. Све је мања заинтересованост свршених студената да се укључе у рад у настави у високом образовању, а главни разлог је финансијске при-роде. Доказ томе је што је Академија у последњих неколико година остала без скоро десетак својих асистената, који су своје професионално опредељење усмерили на рад у привреди, где су примања осетно већа него у високом образовању. Сама Академија то не може решити и то се мора решавати системски, преко ресорног Министарства. Оно на чему Академија може и мора активно радити је анимирање наставног и сарадничког кадра на усавршавање, и то не само у научном, већ пре свега стручном погледу. Ово се може најбоље остварити кроз конкретну сарадњу наставног кадра са компанијама, организацијама и установама и то не само у образовним, већ и комерцијалним активностима. Друга пожељна активност је рад и учешће наставника и сарадника на домаћим и међународним пројектима.

в) Анализа и квантитативна оцена битних елемената квалитета Стандарда 7, методом SWOT анализе

Предности	Слабости
- Поступци избора наставника и сарадника су транспарентни +++ - Избори се спроводе у складу са Законом и препорукама Националног савета за високо образовање +++ - Системски се прати и стимулише стручно оспособљавање и усавршавање наставника и осталих запослених +++ - Планом присуства наставника на научним скуповима, који је саставни део Плана набавки, подстиче се наставни кадар на перманентно усавршавање ++ - Редовним анкетирањем студената, вреднују се педагошке особине наставника и сарадника; +++	- Недовољан број учесника конкурса који испуњавају услове конкурса јер се тражи високо стручни кадар са високом просечном оценом или академским звањем доктора наука ++ - Непостојање практичног искуства код дела наставника и већине асистената јер су се одмах после завршених студија запослили у високом образовању +++ - Као последица претходне слабости долази и неприпремљеност и несигурност већег дела наставног кадра за рад на пројектима у привреди +++

Добра старосна структура наставног кадра +	
Могућности	Опасности
- Већи број компанија, које су отвориле погоне у градовима где су стационирани одсеци Академије, пружају могућност да Академија успостави добру техничку сарадњу са тим компанијама и омогући студентима одличну практичну наставу и евентуално будуће запошљавање +++ - Формализовање вредновања стручних пројеката наставника и сарадника као репрезентативне референце приликом избора у звање и будућим акредитацијама +++ - Мобилност наставника и сарадника +++ - Интензивирање међународне сарадње и пројеката који се баве побољшањем квалитета наставника и сарадника ++ - Процес самовредновања представља повод и подстицај за поновну евалуацију правилника и критеријума везаних за ову област +	- Ниске зарада у високом образовању довешће до пада интересовања младих за рад у настави, па би наредних година могло да дође до недостатка овог кадра и немогућности добре селекције ++ - Оптерећеност наставника утиче на расположиво време за рад на публикавању својих резултата и усавршавања + - Већа посвећеност наставника писању научних и стручних радова, од рада на пројектима са привредом, може неповољно утицати на стицање и усавршавање њиховог практичног знања и искуства +

г) Предлог мера и активности за унапређење квалитета Стандарда 7:

- ✓ Стално подизање нивоа компетентности наставника и сарадника Академије, кроз повећање научне продукције и повећање ангажованости у националним и међународним научним пројектима и нарочито пројектима везаним за привреду,
- ✓ Редовно вршење евалуације активности наставника и сарадника, ради подизања квалитета и компетентности,
- ✓ Креирање стимулативних мера и награда, као мотив за квалитетније ангажовање наставника и сарадника,
- ✓ Организовање додатне едукације из области методологије реализације наставе кроз семинаре типа „едукација едукатора“,
- ✓ Појачање комуникације између наставника Академије и релевантних професионалних удружења,
- ✓ 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 Академије, били боље вредновани,
- ✓ Унапређивање компетенција наставног особља кроз стручно усавршавање и промишљену селекцију.

Показатељи и прилози за стандард 7:

Табела 7.1. Преглед броја наставника по звањима и статус наставника у 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

Прилог 7.2. Однос укупног броја студената (број студената одобрен акредитацијом помножен са бројем година трајања студијског програма) и броја запослених наставника на нивоу установе