



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

**ДРУГИ ИЗВЕШТАЈ О
САМОВРЕДНОВАЊУ
СТУДИЈСКОГ ПРОГРАМА
УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ**

Мај 2024.

Стандард 7
КВАЛИТЕТ НАСТАВНИКА И
САРАДНИКА

а) Опис тренутне ситуације

У 2019. години, Висока техничка школа струковних студија у Нишу трансформисала се у Академију техничко-васпитачких струковних студија – Одсек Ниш (у наставку Одсек Ниш), чиме је обезбедила неопходне услове за наставак извођења наставе на студијском програму Управљање отпадом, акредитованом 2017.године. Удруживањем три високе школе (Ниш, Пирот и Врање) у Академију, наставно особље из све три школе прешло је Академију, тако да се отворила могућност да се, према потреби, наставници из различитих одсека користе приликом извођења наставе или акредитације студијских програма (сви се воде са 100% запошљања на Академији, одсеци немају статус правног лица).

Када се конкретно говори о студијском програму мастер струковних студија Управљање отпадом, он се карактерише ангажовањем квалификованог и компетентног наставног кадра, који наставу реализује у складу са строгим применама одредби Закона о високом образовању, као и [Статута Установе](#) и [Правилника о избору у звање и заснивању радног односа наставног особља Установе](#), усаглашених са смерницама Националног савета за високо образовање.

На студијском програму Управљање отпадом, ангажовано је укупно 14 наставника и 3 сарадника. Међу њима, 13 наставника је у радном односу 100%, док је један наставник предавач ван радног односа. Од наставника са 100% радног односа, десет је у звању професора струковних студија, двоје наставника су виши предавачи и један наставник је у звању предавача. Троје сарадника је у звању асистента и запослени су са 100 % радног времена у Одсеку Ниш.

Наставно веће Одсека Ниш периодично, на сваке три године, на основу детаљних анализа и препорука катедри студијских програма, креира [Програм развоја наставног кадра](#). Овај програм служи као основа за годишњу израду Плана потреба за академским особљем за предстојећу академску годину, који такође усваја Наставно-стручно веће Одсека Ниш. 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 планирања и селекције на основу транспарентних јавних конкурса, који се објављују у дневним новинама са роком за пријаву од 8 дана за сараднике и 15 дана за наставно особље. 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 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 и потребну документацију коју учесници конкурса прилажу као доказе о испуњавању услова. Комисија за израду извештаја, састављена од троје наставника истог или вишег звања из релевантне области, у року од 30 дана од дана пријема конкурсне документације, анализира пријаве и објављује извештај на интернет порталу и у библиотеци Установе, чиме се осигурава потпуна транспарентност целог процеса.

Правилник о избору у звање и заснивању радног односа наставног особља Установе садржи и 5 образаца насловљена 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 током оцене квалитета бираног наставника и

сарадника.

У Одсеку Ниш и читавој Академији, систематично се врши преглед и оцењивање научних и педагошких активности наставника и сарадника на Наставном већу и већима Катедри. Почетком сваког семестра, спроводи се анализа резултата анонимне студентске анкете која се односи на педагошки рад наставника и сарадника. Годишње, Комисија за научно-истраживачку делатност подноси извештај о научно-истраживачким активностима наставника и сарадника на седници Наставног већа и, уколико сматра да је потребно, предлаже кораке за унапређење ових активности.

Посебну пажњу Установа посвећује развоју постојећег наставног кадра кроз различите мере стимулација и подршке. Овај процес подржава се кроз примену одређених правилника ([Правилник о стручном и научном усавршавању наставника и сарадника Установе](#)) и одлука (Одлука о средствима опредељеним за подстицај научно истраживачког 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. У контексту стручног усавршавања, Академија подржава активности наставног кадра и сарадника путем потпуног или делимичног покривања трошкова учешћа на научним и стручним конференцијама, као и 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.

Одсек Ниш реализује одабир нових кадрова за почетак каријере у сектору образовања путем избора у звање сарадника у настави или асистената. Са сарадницима у настави 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 Одсеку Ниш и целој Академији. Захваљујући својој политици за обнову кадрова, програм Управљање отпадом 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 образовном процесу и њена веза са учешћем на пројектима у различитим дисциплинама. Иако Установа не може да учествује у научно-истраживачким пројектима, она омогућава наставницима и сарадницима студијског програма Управљање отпадом, да се укључе у пројекте које спроводе привредни сектор, Град Ниш, Министарство просвете, као и учешћем у пројектима из Темпус и Еразмус програма.

Неки од пројекта на којима су учествовали или тренутно учествују наставници и сарадници студијског програма Управљање отпадом су:

- Међународни Еразмус + пројекат: КА 220 НЕД Стратешка партнерства у области високог образовања под називом „Development of green energy competencies for energy stability – GREENES“, у току;
- Међународни Еразмус + пројекат: 561821-EPP-1-2015-1-RS-EPPKA2-CBHE-JP „Waste management curricula development in partnership with public and private sector – WAMPPP“, 2019.
- Међународни Еразмус + пројекат: 2021-2-IT02-KA210-SCH-000047847 у оквиру малих партнерства „Think-Apply- Share“, 2023;
- Домаћи развојни пројекат финансиран од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја РС у оквиру програмске активности „Развој високог

образовања: „Примена концепта зелених пракси у развоју програмских садржаја – GREENP-EDU“, 2022;

- Домаћи стручни пројекат: „Едукација становништва о комуналном отпаду“, у току;
- Домаћи стручни пројекат: „Екологија будућности“, 2023;
- Домаћи стручни пројекат: „Израда локалног плана управљања отпадом за период од 2022-2032 године за општину Бољевац“, 2022;
- Домаћи стручни пројекат: „Израда студије о процени утицаја на животну средину пројекта постројења за пречишћавање отпадних вода на Ртњу“, 2021;

Последњих година, Одсек Ниш и цела Академија се сусреће са проблемом обнове наставног кадра јер је присутна изражена незаинтересованост високообразовног кадра за рад у високом образовању, пре свега због мањих примања у односу на рад у привреди. Иако је овај проблем уочен у свим струковним високим школама и струковним академијама у земљи, на подручју нишког региона је проблем нарочито изражен. Наиме, на том подручју, последњих година отворен је већи број компанија где се радије запошљава млад високообразовни кадар техничке струке, пре свега због већих примања (као инжењер почетник готово у рангу професора струковних студија). Не треба заборавити да се овај млади кадар запошљава у звању сарадника у настави или асистента и да уз завршене докторске студије и одбране докторске дисертације, понекад прође и преко десет година док стигну у највише звање у струковном образовању, а то је професор струковних студија (када и заснивају стални радни однос).

б) Анализа и процена тренутне ситуације с обзиром на претходно дефинисане циљеве, захтеве и очекивања

Постојећа општа акта и правилници Академије представљају ефикасан институционални механизам за осигуравање квалитета наставног кадра и сарадника. Сви ови правилници, процедуре за њихову примену и документација која се односи на избор и напредак кадра су транспарентни и јавно доступни на интернет страници и у библиотеци Одсека Ниш.

При одабиру и напредовању наставних кадрова, Одсек Ниш се придржава процедура и услова прописаних одговарајућим правилницима установе. Путем ових процедура, процењују се научне и педагошке активности сваког наставника и сарадника. Приликом оцене кандидата за напредак у научним звањима, сагласно одредбама Правилника, узима се у обзир: 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 систематски прати и подстиче научно-истраживачке компетенције свог наставног кадра, а такође и систематски оцењује њихове педагошке способности. Ово се обавља у сарадњи са студентима, који износе своје мишљење о педагошким способностима наставника и сарадника, кроз анонимну анкету. Одсек Ниш примењује дугорочну стратегију одабира и промоције талентованих младих кадрова и посебно је посвећена њиховом сталном унапређивању, како би омогућила различите облике њиховог професионалног развоја.

Као велика опасност уочава се незаинтересованост младог високообразовног кадра за рад у високом образовању, пре свега због слабијих примања у односу на послове у привреди. На овоме ће Академија морати интензивно да ради у будућем периоду, мада би ту велику улогу морало да одигра и ресорно министарство и држава, кроз боље сагледавања наставног кадра у високом образовању и то нарочито у његовом

струковном делу.

Студијски програм Управљање отпадом је усаглашен са захтевима Стандарда 7.

в) Анализа слабости и повољних елемената

Предности	Слабости
<ul style="list-style-type: none">✓ Квалификовано и компетентно наставно особље +++✓ Транспарентност у поступцима за избор наставника и сарадника ++✓ Спровођење избора у складу са препорукама Националног савета за високо образовање +++✓ Планско подстицање наставног кадра на перманентно усавршавање и стручно оспособљавање ++✓ Редовно анкетирање у циљу вредновања педагошких особина наставника и сарадника +++✓ Добра старосна структура наставног кадра +++✓ Приближно једнако оптерећење наставног особља ++	<ul style="list-style-type: none">✓ Немогућност учешћа у научним и иновационим пројектима смањује могућности наставног особља да се бави научним и стручним радом и тиме унапреди компетенције ++✓ Потреба за даљим унапређењем у неким областима на пример, у сфери иновација у настави ++
Могућности	Опасности
<ul style="list-style-type: none">✓ Интензивирање међународне сарадње и пројеката који се баве побољшањем квалитета наставника ++✓ Мобилност наставника +++✓ Квантификовање вредновања стручног рада, сарадње са привредом, примене науке и знања у пракси и других аспеката рада приликом избора у звање и будућим акредитацијама +	<ul style="list-style-type: none">✓ Недовољна мотивисаност младих људи да раде у настави +++✓ Ниске зараде наставног кадра +++✓ Промене у образовним политикама, финансирању или тржишној потражњи за програмом +++✓ Недовољан број учесника конкурса који испуњавају услове конкурса +++✓ Финансирање према броју уписаних студената онемогућава пријем већег броја младих сарадника +++

в) Предлог за побољшање и планиране мере:

- Континуирано унапређење компетенција наставног кадра Академије, кроз интензивирање научног рада и ангажовања у научним пројектима на националном и међународном нивоу;
- Имплементација систематске евалуације рада наставног кадра као кључ за подизање њихових компетенција и квалитета рада;
- Стварање стимулативног окружења кроз мере и награде као подстицај за ангажованији рад;
- Организација додатних едукативних програма у циљу унапређења методологије наставе,
- Усаглашавање стандарда квалитета наставног кадра са ЕУ стандардима,
- Усвајање критеријума за вредновање ангажовања у настави и другим активно-

стима које су од значаја за Установу;

- Унапређивање компетенција наставног особља студијског програма Управљање отпадом кроз стручно усавршавање и промишљену селекцију.

г) 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. Правилника о избору у звање и заснивању радног односа наставног особља Установе.

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.