

Стандард 7: Квалитет наставника и сарадника

Квалитет наставника и сарадника 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.

а) Опис стања, анализа и процена стандарда

7.1 Поступак и услови за избор наставника и сарадника

Минимални услови за избор наставника и сарадника утврђени су Законом о високом образовању. У Школи постоји изграђен систем избора наставника и сарадника како би се обезбедио компетентан наставни кадар за извођење студијских програма. Правилником о избору у звања наставника и сарадника (*доступан на web сајту Школе*) ближе су дефинисана сопствена правила за избор у звања, која су значајно унапређена прописаним Препорукама које је донео Национални савет за високо образовање, чиме се обезбеђује квалификован и компетентан наставни кадар.

Избор наставника и сарадника се врши путем јавног конкурса. Реферати о избору наставника и сарадника су јавни и доступни оцени стручне и шире јавности, а од недавно Школа их објављује на *web сајту Школе*.

Овај поступак и услови су предмет периодичне провере и усавршавања путем којих се оцењује научна, истраживачка и педагошка активност наставника и сарадника.

Као посебан услов за избор у наставничко звање је и мишљење које се даје на темељу анкета спроведених међу студентима.

Реферати о избору у звања наставника и сарадника су јавни и доступни оцени стручне и шире јавности. Овај поступак и услови су предмет периодичне провере и усавршавања.

7.2. Прописани поступци и услови за оцену научне, истраживачке и педагошке активности наставника и сарадника приликом избора наставника и сарадника у звања

Школа спроводи дугорочну политику квалитетне селекције младих кадрова и њиховог даљег напретка, као и различите врсте усавршавања. Програм школовања и усавршавања, наставника и сарадника, је један од најважнијих сегмената при изради Финансијског плана за сваку годину. Школа финансира школовање на докторским студијама на Електротехничком факултету у Београду два сарадника. Одбране магистарских и докторских теза су приоритет и финансијска подршка свим наставницима у Школи.

Током прошле године три сарадника Школе су одбранила магистарске тезе, а један наставник је одбранио докторску тезу. Очекује се да још два наставника током ове године одбране докторске тезе.

7.3 Систематско праћење, оцена и подстцај научне, истраживачке и педагошке активности наставника и сарадника

Школа обезбеђује наставницима и сарадницима перманентну едукацију и усавршавање, путем студијских боравака, специјализација, учешћа на научним, и стручним скуповима.

Школа обезбеђује финансијска средства, делимично или у целости, за котизације и учешће на симпозијумима, семинарима и конгресима свим наставницима и сарадницима.

Наставно веће усваја План усавршавања који се током године реализује, а као резултат, унапређена знања су имплементирана у процес наставе.

Велики број наставника и сарадника, је у току свог досадашњег ангажовања у Школи прошао стручна усавршавања кроз различите форме, курсева од којих су неки организовани у иностранству, са циљем директне имплементације у наставу.

7.4 Дугорочна политика квалитетне селекције младих кадрова и њихов даљи напредак

Школа при избору и унапређењу наставног и стручног кадра посебно вреднује повезаност рада у образовању са радом на пројектима у другим областима привредног и друштвеног живота. Наши наставници и сарадници су учесници у два пројекта чији је главни носилац Електротехнички факултет у Београду. Комплетна листа пројеката у којима су учествовали наставници и сарадници запослени у Школи је приказана у оквиру стандарда 6.

Ове године се Школа ангажовала, по први пут, у добијању ТЕМПУС IV пројекта у сарадњи са Високом школом електротехнике и рачунарства струковних студија из Београда, Високом пословном школом струковних студија из Ужица, Vilnius College of Tehnologies and Design, из

7.5. Обезбеђење наставницима и сарадницима перманентне едукације и усавршавања, путем студијских боравака, специјализација, учешћа на научним, уметничким и стручним скуповима

Школа посебно вреднује педагошке способности наставника и сарадника, тако што систематски прати, оцењује и подстиче педагошку активност наставника и сарадника. У том смислу води се рачуна о рационалном коришћењу расположивог времена за наставу, коришћење савремених едукационих средстава, стриктно придржавање сатнице наставе. Нарочито се остварује добар контакт са студентима у току наставе (олакшавање савладавања градива, подстицање међусобне сарадње студената, похваљивање семинарских радова студената). Све напред наведено утиче на јасно дефинисање исхода учења и, не мање битно, доводи до објективности у оцењивању.

За већину предмета наставници и сарадници су објавили или уџбеник или неки други приручник (збирка задатака, практикум, одабрана поглавља) који се користе у настави. За предмете где не постоје адекватни уџбеници, приручници или практикуми, Наставно веће инсистира да се у што краћем временском периоду израде публикације у складу са наставом која се изводи према предвиђеном наставном плану.

Школа у свом објекту има и скриптарницу за продају литературе за реализацију наставе и то по врло популарним ценама које се формирају тако што се рачунају само трошкови израде..

7.6. Вредновање педагошких способности наставника и сарадника

Редовно спровођење анкете која обухвата све наставнике и сараднике на свим студијским програмима ради се у сваком триместру. Питања која су постављана у анкети су везана за: редовност одржавања наставе, начин илагања наставног садржаја, подстицање на дискусију током часа, однос наставника према студенту.

Студенти на свако постављено питање могу да дају оцену на скали од 1 до 5, а резултати анкете се анализирају на седницама Катедри, како би се правовремено реаговало уколико се приметите било какве неправилности.

Са оценама квалитета извођења наставе свих наставника и сарадника упознат је директор Школе, а шефови Катедри упознати су са оценама које су добили чланови њихове Катедре.

Као резултат студентске анкете је уношење корекције у целокупан наставни процес који подиже квалитет наставе.

7.7. Посебно вредновање педагошких способности наставника и сарадника при избору и унапређењу наставног и стручног кадра

Приликом избора наставника у наставничка звања је неопходно испунити постављене критеријуме Школе, наведене у Статуту Школе, који је усаглашен са Законом о виском образовању. Као посебан услов за избор у наставничко звање се може издвојити мишљење које се даје на темељу анкета спроведених међу студентима. Такође треба нагласити да се након стицања виших академских (и стручних) звања, наставнику који је то звање стекао, Катедра омогућује напредовање у оквиру наставних звања.

б) У оквиру овог стандарда методом SWOT анализе анализирани су следећи елементи:

Јавност поступка и услова за избор наставника и сарадника

Правилником о избору у звања наставника и сарадника ближе су дефинисана сопствена правила за избор у звања, која су значајно унапређена прописаним Препорукама које је донео Национални савет за високо образовање, чиме се обезбеђује квалификован и компетентан наставни кадар.

Избор наставника и сарадника се врши путем јавног конкурса. Реферати о избору наставника и сарадника су јавни и доступни оцени стручне и шире јавности, а од недавно Школа их објављује на *web sajtu Школе*.

Предности:

- расписивањем јавног конкурса је омогућена боља информисаност јавности о раду Школе, и истовремено већа могућност за пријављивање и избор бољег кадра;

Слабости:

- стручни кадар неопходан за функционисање квалитетног процеса школовања је углавном оријентисан на привредне делатности, па је понекад јако тешко пронаћи одговарајући нови кадар, који би се јавио на јавне конкурсе;

Могућности:

- сарадњом Школе са привредним ресурсима на које је усмерена, квалитетом рада кроз добро и детаљно планиран наставни процес, стручни кадар који ради у привреди је упознат, па самим тим и заинтересован за сарадњу, што може резултирати ангажовањем у наставном процесу;

Опасности:

- Високи критеријуми који су дефинисани приликом расписивања конкурса и уопште ангажовања наставног кадра могу имати за резултат веома мали број кандидата који могу задовољити наведене критеријуме;
- спровођењем јавних конкурса, са јасно дефинисаним и високим критеријумима, могу довести одговарајућег кандидата који неће прихватити неформалне услове тимског функционисања у Школи, или се неће снаћи у раду са студентима.

Уважавање мишљена студената о педагошком раду наставника и сарадника

Редовно спровођење анкете која подразумева оцену педагошког приступа и рада, спроводи се за сваког наставника и сарадника у настави, на свим студијским програмима по сваком предмету и години студија, и у сваком триместру. Питања која су постављана у анкети су везана за: редовност одржавања наставе, начин излагања наставног садржаја, подстицање на дискусију током часа, однос наставника према студенту, спремност за комуникацију са студентима.

Предности:

- једноставно је на основу студентских мишљења и коментара препознати квалитет, жељу и труд наставног кадра који улаже у процес наставе;

Слабости:

- анализа анкета која је неопходна по свим катедрама се не спроводи у довољно брзом временском интервалу, па се предлози за побољшање стања не спроведу у потпуности, током школске године;

Могућности:

- с обзиром да се овакав начин оцењивања практикује дужи низ година у Школи, могу се уочити различити трендови, на основу којих се могу тражити дугорочна решења;

Опасности:

- мали број анкетираних студената на поједним предметима, нарочито на вишим годинама, на изборним предметима, који се не може сматрати веродостојном оценом;
- одређени број студената не схвата важност овакве оцене, не чита и не одговара озбиљно на постављена питања, што може навести на погрешне процене и кораке.

Обезбеђење перманентне едукације и усавршавања

Школа обезбеђује наставницима и сарадницима перманентну едукацију и усавршавање, путем студијских боравака, специјализација, учешћа на научним, и стручним скуповима.

Школа обезбеђује финансијска средства, делимично или у целости, за котизације и учешће на симпозијумима, семинарима и конгресима свим наставницима и сарадницима

Предности:

- стварањем услова за перманентну едукацију у усавршавања створили смо језгро наставног кадра, које је од стручног сарадника (некада асистената) напредовало кроз усавршавања до професора, чиме је квалитет наставе, кроз стална усавршавања, у сталном расту;
- учествовањем наставника на стручним дешавањима се размењују и стичу нова искуства која имају за резултат добру пословну сарадњу и обезбеђење квалитетнијег стручног усавршавања студената;
- учешће на међународним скуповима;

Слабости:

- дефинисањем финансијског плана се предвиђају средства за ове активности на годишњем нивоу, што у једном броју жељених активности усавршавања не може позитивно да резултира;
- неусаглашеност преласка са старог на нови начин високог образовања, на нивоу државе, створио је диспропорције у примени ових прелазака на поједним факултетима, на којима се наши наставници усавршавају;

Могућности:

- наставни кадар може очекивати увек подршку у одлуци даљег усавршавања;

Опасности:

- након добијања виших звања постоји опасност да поједни наставници нађу боље плаћен посао, или једноставно не желе више да раде у Школи, што може имати за последицу пад квалитета наставног процеса.

ц) Предлог мера и активности за унапређење квалитета

1. Направити оптималан развојни план усавршавања наставника са циљем повећања броја наставника са завршеним докторатом и магистратуром.
2. Направити програм усавршавања наставника и сарадника са посебним фокусирањем на вештине у наставном процесу како би се обезбедио његов још виши ниво. Ова мера подразумева подстицање усавршавања наставника кроз актуелне тренинге вештина комуникације и вештина презентације.
3. Обезбедити транспарентност информација о свим видовима усавршавања свих наставника и сарадника (бар једном годишње). Ова транспарентност планираних и остварених облика усавршавања би имала ефекат подстицања ка вишим нивоима усавршавања свих наставника и сарадника.