

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.

Упутства за примену стандарда 7:

- 7.1 Поступак и услови за избор наставника и сарадника утврђују се унапред, јавни су и доступни оцени стручне и шире јавности. Овај поступак и услови су предмет периодичне провере и усавршавања.
- 7.2 Високошколска установа се приликом избора наставника и сарадника у звања придржава прописаних поступака и услова путем којих оцењује научну, истраживачку и педагошку активност наставника и сарадника.
- 7.3 Високошколска установа систематски прати, оцењује и подстиче научну, истраживачку и педагошку активност наставника и сарадника.
- 7.4 Високошколска установа спроводи дугорочну политику квалитетне селекције младих кадрова и њиховог даљег напретка, као и различите врсте усавршавања.
- 7.5 Високошколска установа обезбеђује наставницима и сарадницима перманентну едукацију и усавршавање, путем студијских боравака, специјализација, учешћа на научним, уметничким и стручним скуповима.
- 7.6 Високошколска установа при избору и унапређењу наставно-научног, уметничког и стручног кадра посебно вреднује повезаност рада у образовању са радом на пројектима у другим областима привредног и друштвеног живота.
- 7.7 Високошколска установа при избору и унапређењу наставно-научног, уметничког и стручног кадра посебно вреднује педагошке способности наставника и сарадника.

Висока школа за пословну економију и предузетништво Београд (у даљем тексту: Школа) квалитет наставника и сарадника обезбеђује њиховим пажљивим планирањем и избором на основу јавног поступка, стварањем услова за перманентну едукацију и развој и провером квалитета њиховог рада у настави.

Школа примењује Стандард 7. Квалитет наставника и сарадника, а што је евидентно из Правилника о самовредновању и оцењивању квалитета (у даљем тексту: [Правилника](#)), чланови 49. до 55.

Школа је у потпуности применила Упутства за примену стандарда 6 од тачке 6.1 до тачке 6.7, а што се прецизира у даљем тексту.

Тачка 6.1 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 1, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.2 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 2, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.3 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 3, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.4 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 4, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.5 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 5, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.6 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 6, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

Тачка 6.7 је испуњена у оквиру Правилника, члан 55, тачка 7, табела Начини и поступци за обезбеђење квалитета наставника и сарадника.

а) Опис, анализа и процена тренутне ситуације с обзиром на претходно дефинисане циљеве, захтеве и очекивања

Високошколска институција показује да је осигурала да наставу врши квалификован и компетентан наставни кадар.

Школа је осигурала да на свим предметима акредитованих студијских програма **наставу обавља квалификован и компетентан наставни кадар**, а што се може видети из [Прегледа компетентности наставника](#), из кога је евидентно да за сваки предмет за који је наставник ангажован да држи наставу поседује најмање 5 референци.

Установа врши редовну евалуацију своје политике и процедура везаних за запошљавање и избор наставног кадра. Редовно се врши праћење и евалуација квалитета и компетентности наставног кадра. Ово посебно важи за процедуре избора, именована, процене, развоја и промоције кадра. Установа прилаже документацију која подржава ове захтеве.

Школа је у складу са Правилником о самовредновању и оцењивању квалитета ВШПЕП (у даљем тексту: Претходни правилник), који је важио до доношења актуелног Правилника, на основу чланова 58. до 62. и члан 63. тачке 1, 2, 3 и 4, **редовно спроводила праћење и евалуацију квалитета и компетентности наставног кадра**. У даљем тексту презентују се резултати самовредновања на основу годишњих [Извештаја о самовредновању и оцењивању квалитета Школе](#) за 2016, 2017, 2018. 2019. 2020. годину Стандарда 7 - Квалитет наставника и сарадника, елементи квалитета за тачке 1, 2, 3.

Елемент квалитета 1. Поступак и услови за избор наставника и сарадника утврђују се унапред, јавни су и доступни оцени стручне и шире јавности. Овај поступак и услови су предмет периодичне провере и усавршавања. Минимални ниво квалитета елемената стриктно поштовање одредби закона и Статута о избору наставника и сарадника у звања и заснивање радног односа, као и доступност стручној и широј јавности свих информација везаних за поступак и услове избора.

Комисија је овај елемент стандарда квалитета током годишњих самовредновања оцењивала на основу:

- увида у Конкурсну документацију за наставнике и сараднике, доступности и видљивости на сајту Школе [CV наставника](#), [асистената](#) и [сарадника у настави](#),
- поштовања одредби закона и Статута при избору наставника и сарадника у звања и при заснивању радног односа,
- доступност стручној и широј јавности свих информација везаних за поступак и услове избора, као и
- испуњеност критеријума (минимално 5 референтних радова) за избор наставника у звање предавача, варедног и редовног професора, наставника страног језика

на основу чега је у све три године оцењен ниво испуњености овог елемента стандарда квалитета: *квалитет задовољава у потпуности*

Елемент квалитета 2. Школа се приликом избора наставника и сарадника у звања придржава поступака и услова путем којих оцењује научно стручну и педагошку активност наставника и сарадника, а који су прописани одредбама члана 65. става 8. Закона о високом образовању и чланова 75. и 76. Статута Школе. Минимални ниво квалитета елемената је позитивна оцена о научно-стручној и педагошкој активности наставника и сарадника.

Комисија је овај елемент стандарда квалитета током годишњих самовредновања оцењивала на основу увида у Конкурсну документацију за наставнике и сараднике на основу којих је констатовала да су сви наставници и сарадници испуњавали минимални ниво квалитета, у погледу оцене о научно-стручној и педагошкој активности наставника и сарадника, па је у генерално оценила ниво испуњености овог елемента стандарда квалитета: *квалитет задовољава у потпуности*.

Елемент квалитета 3. Школа систематски прати, оцењује и подстиче научно-стручну и педагошку активност наставника и сарадника. Подстицај научно-стручне и педагошке активности наставника и сарадника спроводи се кроз планску стимулацију засновану на признањима и наградама, а посебно кроз избор у виша наставничка и сарадничка звања. Минимални ниво квалитета елемента представља позитивна оцена научно-стручног и педагошког рада, као и задовољење критеријума за избор у виша наставничка и сарадничка звања.

Комисија је овај елемент стандарда квалитета током годишњих самовредновања оцењивала на основу увида у Конкурсну документацију за наставнике и сараднике, и констатовала да су током конкурисања сви изабрани наставници и сарадници испунили минимални ниво квалитета, и то како у погледу оцене о научно-стручном, тако и у погледу педагошког рада, као и да су они наставници и сарадници, који су задовољавали критеријуме за избор у виша наставничка звања, по правилу и били бирани у њих. На основу тих констатација овај елемент квалитета генерално оценила: *квалитет задовољава у потпуности*.

Установа документује да поседује програм развоја кадра, и да је обезбедила одговарајућа средства за те сврхе. Професионални развој кадра постиже се организовањем семинара по типу „едукација едукатора“. Установа документује да има план развоја хуманих ресурса за академско, техничко и административно особље, као и

обезбеђене предуслове и прилике за континуирану едукацију.

Школа има и спроводи **Програм развоја кадра**, у оквиру кога се пажња поклања дугорочном обезбеђењу предуслова и прилика за обезбеђење наставног кадра, посебно из реда студената које Школа образује, као и њихове потоње континуиране едукације.

Програм развоја кадра обухвата:

- План обезбеђења кадрова,
- План развоја кадрова и
- План развоја хуманих ресурса.

План обезбеђења кадрова

Обухвата идентификовање потреба кадрова и начин њиховог обезбеђења, а реализује се непосредно пред крај школске године (при чему се узима у обзир и време потребно за расписивања конкурса, избора у звање и засновање радног однос) прави се План ангажовања наставника и сарадника за наредну школску годину и том приликом се сагледавају реалне потребе у кадровима.

Анализира се расположив кадар за наредну школску годину, и при том се узима у обзир одлазак наставника у пензију по основу година стажа или старости, одлазак наставника на друге високошколске установе, могућност ангажовања наставника са друге високошколске установе, сагледавају се потребне сагласности наставника за рад на другим високошколским установама, промене процента ангажовања наставника који имају разломљени радни однос и др.

Путем Електронског формулара квантитативно се проверава испуњеност услова по Стандардима за акредитацију високошколских установа и студијских програма у погледу оптерећења наставника и сарадника ангажовањем у Школи, односно на другим високошколским установама.

На основу евидентиране потребе за наставницима, односно сарадницима из одређене уже научне области, благовремено се расписује конкурс.

Као доказ могу да послуже годишњи Извештаји о самовредновању и оцењивању квалитета Школе за 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. годину Стандарда 7 - Квалитет наставника и сарадника, елемент квалитета за тачку 4.

Елемент квалитета 4. Школа спроводи дугорочну политику квалитетне селекције младих кадрова и њиховог даљег напретка као и различите врсте усавршавања. Ову политику доноси Веће на предлог директора на период од 5 година. Квалитетна селекција младих кадрова спроводи се пажљивим избором на основу јавног конкурса, праћењем и провером њиховог научно-стручног и педагошког рада. Напредак младих кадрова условљен је квалитетом научно-стручног и педагошког рада, као и квалитетом стручног усавршавања кроз разне облике усавршавања (јавна излагања радова на научно-стручним скуповима у земљи и иностранству, као и објављена теоријска или уџбеничка дела у земљи и иностранству (књиге и стручна периодика). Минимални ниво квалитета представља позитивна оцена о научно-стручном и педагошком раду младих кадрова.

Комисија је током годишњих сачињавања извештаја оцењивала допринос научно-стручном и педагошком раду младих кадрова на бази разговора са директором. Током сваког оцењивања је наглашавана велика пажња која се посвећује селекцији кадрова Школе из реда [студената које образује и укључује у наставу](#), и кроз ангажовање студената демонстратора, на основу чега је оцењен ниво испуњености овог елемента стандарда квалитета: *квалитет задовољава у потпуности*.

План развоја кадрова

Обухвата идентификовање потреба за едукацијом кадрова, а реализује се по правилу на почетку Школске године. Фокус је на младим и новопримљеним кадровима за које се организује едукација (семинар) на принципу „едукација едукатора“ коју држе старији и искусни наставници на различите теме, као што су стандарди квалитета у високом образовању, пословни систем (организација и нормативна акта) у Школи, вредновање и израда

научних радова радова, и др. Потврда за наведено је евидентна из [Прегледа одржаних едукација наставника у периоду 2016-2020.](#)

Поред наведеног, планом се идентификује у којим ужим научним областима постоје потребе за даљим образовањем кадрова, на основу којих се одређује додела подстицаја за усмереним усавршавањем кадрова (кроз редовно дошколовање на докторским студијама или кроз друге видове образовања).

План развоја хуманих ресурса

Обухвата идентификовање потреба Школе у вези развоја хуманих ресурса за академско, техничко и административно особље, као и обезбеђење предуслова и прилика за континуирану едукацију, а што је евидентно из [планова обуке запослених](#) за Интегрисани менаџмент систем (ИМС).

Подржава се комуникација између академског особља и релевантних професионалних удружења.

Школа подржава комуникацију између наставног особља (наставника и сарадника) Школе **и релевантних професионалних удружења**. У том смислу поједини наставници Школе имају активно ангажовање у релевантним удружењима, а што је евидентно из [Прегледа ангажовања наставника Школе у релевантним професионалним удружењима](#).

Процеси именовања и избора у звања транспарентно су регулисани и документовани. Установа документује да има дефинисане критеријуме за избор наставног кадра.

Процеси именовања и избора у звања наставника и сарадника у Школи транспарентно су регулисани и документовани.

Поступак за избор наставника и сарадника у звања спроводе Комисије за избор у звање, Наставно веће, директор Школе.

Потребу за избором наставника и сарадника у звања и заснивање радног односа утврђује директор, који расписује конкурс у складу са *Законом* и *Статутом*.

У складу са [Правилником о минималним условима за стицање звања наставника и сарадника](#) директор образује Комисије за избор у звање чији је задатак, да:

- на основу анализе документације и научно истраживачких резултата (НИР) кандидата утврде да ли пријављени кандидати по конкурсним условима испуњавају услове за избор у звања наставника и сарадника,
- припреме реферате и сажетке реферата о пријављеним кандидатима,
- у извештају рангирају пријављене кандидате по обавезним и изборним условима.

По правилу, Комисије за избор у звање у рефератима предлажу за избор у звање и заснивање радног односа прво рангираног кандидата.

Наставно веће на основу реферата Комисија за избор у звање врши избор наставника и сарадника у звања.

Надлежни за периодичне провере и усавршавања наведених активности, у смислу унапређења или усклађивања поступка и услова у складу са изменама законске регулативе, у Школи су секретар и директор Школе.

У оквиру овог стандарда методом SWOT анализе установа анализира и квантитативно оцењује неке од следећих елемената:

- јавност поступка и услова за избор наставника и сарадника;
- усаглашеност поступка избора са предлогом критеријума Националног савета за високо образовање;
- систематско праћење и подстицање педагошких истраживачких и стручних активности наставника и сарадника;
- **дугорочна политика селекције наставничког и истраживачког подмлатка;**
- обезбеђење перманентне едукације и усавршавања;
- повезаност образовног рада са истраживањем на пројекту и радом у привреди;
- вредновање педагошких способности;
- вредновање истраживачких способности;
- уважавање мишљена студената о педагошком раду наставника и сарадника.

б) Анализа слабости и повољних елемената

Анализа слабости и повољних елемената је урађена од стране Комисије за обезбеђење квалитета и Директора Школе у два корака.

У првом кораку су кроз Браинсторминг сесију генерисани кључни елементи квалитета према SWOT категоријама процене (**Strengths** / Предности; **Weaknesses** / Слабости; **Opportunities** / Могућности; **Threats** / Опасности).

У другом кораку су претходно идентификовани кључни елементи квалитета потом, кроз Дискусија сесију, извредновани по значају: (+++) високо значајно; (++) средње значајно; (+) мало значајно; (0) без значајности.

У оквиру Анализе слабости и повољних елемената, у даљем тексту се презентује **SWOT анализа** одабраног елемента: **Дугорочна политика селекције наставничког и истраживачког подмлатка**

<i>Интерна анализа</i>	<i>Екстерна анализа</i>
<p>Strengths (Снаге)</p> <p>У Школи постоји солидна базе студената, односно довољан број успешних студената из које је могуће селектовати будући наставнички и истраживачки подмладак ++</p> <p>У оквиру уписаних студената има веома успешних студената, односно студената са великим просеком, +++</p>	<p>Weaknesses (Слабости)</p>
<p>Opportunities (Могућности)</p> <p>Могућност постизања споразума са селектованим свршеним студентима Школе на:</p> <ul style="list-style-type: none"> — ОАС у погледу наставка њиховог даљег школовања на студијским програмима МАС Школе ради њиховог укључивања у наставу као сарадника у настави, — МАС у погледу наставка њиховог даљег школовања на докторским студијама на универзитетима који имају сродне студијске програме са програмима Школе, ради њиховог укључивања у наставу као асистената +++ 	<p>Threats (Опасности)</p> <p>Постоји опасност да најуспешнији студенти (у погледу просечне оцене током студија, ОАС или МАС) Школе, а који испуњавају критеријуме за избор у звање сарадника и њихово ангажовање у наставним активностима Школе на пословима сарадника (асистента или сарадника у настави), имају друге планове или амбиције +++</p>

На основу урађене SWOT анализе наводи се предлог мера и активности за унапређење квалитета, као и доказ да је предлог усвојен од стране органа управљања високошколске установе.

Предлог мера и активности за унапређење квалитета Стандарда 6:

Полазећи од урађене Анализа слабости и повољних елемената и методом SWOT анализе два одабраних елемената могу се извести следеће констатације.

У циљу унапређења наведеног елемента квалитета уочено је да у оквиру ограничења, која спречавају постизање циљева евидинтирано постоји укупно: (1) могућност и (1) опасност. На основу њих сачињени су предлози и планиране мере.

в) Предлози за побољшање и планиране мере

У циљу постпешања дугорочне политике селекције наставничког подмлатка из реда постојећих студената завршне године, посебно студената мастер студија, предузети адекватне мере које би се састојале у томе да се уведе редовна пракса

да се непосредно пред крај школске године обави разговор са студентима мастер студија, који имају висок просек, и да им се том приликом предоче могућности и услови евентуалног њиховог ангажовања у настави.

[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