

Република Србија
Универзитет у Нишу
ГРАЂЕВИНСКО-АРХИТЕКТОНСКИ ФАКУЛТЕТ
Наставно-научно веће ГАФ
Бр.

..... године

ИЗВЕШТАЈ О РЕЗУЛТАТИМА АНКЕТИРАЊА ПОСЛОДАВАЦА, ДИПЛОМИРАНИХ СТУДЕНАТА, НАСТАВНОГ И НЕНАСТАВНОГ ОСОБЉА

1. Опште информације о анкетирању

У поступку припрема за обнову акредитације, Грађевинско-архитектонски факултет Универзитета у Нишу спровео је поступак самовредовања у свим областима обезбеђења квалитета предвиђених *Правилником о стандардима за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа Националног савета за високо образовање („Сл. гласник РС“, 106/2006), Правилником о обезбеђењу и унапређењу квалитета Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу, Правилник о вредновању квалитета и компетенција дипломираних студената Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу, Правилник о самовредновању рада наставника и ненаставног особља.*

Поступак самовредновања спроведен је према плану и методологији које је утврдила Комисија за унапређење квалитета Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу, на седници од **27. 03. 2012.** године. У поступку самовредновања наставног и ненаставног рада, послодаваца и запошљених инжењера коришћени су разноврсни извори и методи за прикупљање података (службена документација, групне дискусије, анкетирање и др.). Примењена методологија омогућила је да се из различитих перспектива сагледа квалитет студијских програма и наставног процеса, исходи учења, услови за рад студената, наставника и сарадника, рад факултетских служби и др. и на тај начин стекне објективни увид у све аспекте квалитета рада.

На основу одлуке Комисије за унапређење квалитета Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу од 27.03. 2012. године, спроведено је анкетирање различитих група испитаника. Поред студената, анкетирани су послодавци, запошљени дипломирани инжењери некадашњи студенти Факултета, као и наставно и ненаставно особље Факултета. Анкетирање ових категорија испитаника део је новоуспостављеног система управљања квалитетом Факултета, а његов циљ је унапређивање рада у свим областима обезбеђења квалитета, развијање културе квалитета, као и мотивисање свих запослених за веће лично залагање и поштовање утврђених стандарда квалитета. Резултати анкетирања биће коришћени су за припрему Извештаја о самовредновању и Стратешког плана развоја Факултета (2012-2015).

Непосредни циљ анкетирања послодаваца, дипломираних инжењера, наставног и ненаставног особља Факултета био је да се испита како ове групе испитаника перципирају квалитет студија, наставног процеса, услова студирања и рада на Факултету и др. Резултати анкетирања омогућили су да се тачно и објективно процени квалитет рада, да се утврди у којим сегментима делатности Факултета квалитет рада није на задовољавајућем нивоу, као и да се пројектују адекватне мере и активности у циљу превазилажења уочених слабости.

Комисија за унапређење квалитета утврдила је методологију анкетирања, време анкетирања, садржину анкетних упитника, индикаторе квалитета рада, као и репрезентативни узорак. Анкетирање је спровела иста комисија Грађевинско-архитектонског факултета Универзитета у Нишу.

Анкете су биле анонимне. Анкетни упитници су достављени испитаницима и они су били замољени да у предвиђеном року попуњени упитник предају односно пошаљу поштом Комисији за унапређење квалитета ГАФ.

Анкетирање је спроведено у периоду од почетка априла до половине маја 2012. године за наставно и ненаставно особље, а од почетка априла до краја августа 2012. године за послодавце и запошљене инжењере. За уношење и обраду података ангажовани су студенти докторских студија стипендисти Министарства просвете и науке унела податке у Excel табеле. Тако унети подаци су потом обрађени помоћу Excel програмског пакета. У спровођењу и статистичкој анализи података није било већих потешкоћа, а стечена искуства биће коришћена за побољшање поступка анкетирања.

2. Извештај о резултатима анкетирања послодаваца

2.1. Испитивана популација, узорак и ток анкетирања

Анкетирањем су обухваћени дипломирани инжењери грађевинарства и архитектуре запослени у компанијама, јавним предузећима, локалним самоуправама и привредним друштвима у градовима на подручју југоисточне и централне Србије. Избор градова извршен је према преовлађујућем месту пребивалишта студената Факултета јер се пошло од претпоставке да се највећи број дипломираних студената по завршетку студија враћа у своја места и тамо започиње професионалну каријеру. Попуњене анкетне листове добили смо из следећих градова: Ниш, Књажевац, Ђуприја, Пирот, Краљево.

Руководиоцима институција у наведеним градовима, на основу претходног договора, поштом су послати анкетни упитници, са молбом да их дистрибуирају запосленима у служби који непосредно надгледају рад дипломираних инжењера грађевинарства и архитектуре, који су диплому стекли на Грађевинско-архитектонском факултету у Нишу. Комисији је на крају процеса пристигло 45 попуњених упитника.

2.2. Опис анкетног упитника

Подаци су прикупљани помоћу *Упитника за вредновање стручних компетенција дипломираних инжењера грађевинарства / архитектуре*, кога су попуњавали надлежни руководиоци. Овај упитник је посебно конструисан за ово испитивање, при чему се узети у обзир примери добре праксе самовалуације на домаћим и страним универзитетима.

Послодавцима је укратко објашњен циљ анкетирања и сам процес самовредновања који Факултет спроводи у процесу припрема за акредитацију. Пружена им је, такође, и могућност да оцене своје познавање тзв. Болоњског процеса.

У свом анкетном упитнику послодавци су замољени да искрено вреднују поједине стручне компетенције дипломираних инжењера, који раде у њиховој институцији: способност да решавају практичне проблеме, способност доношења одлука, праћење технолошких иновација и стручне регулативе, способност аналитичког и критичког размишљања, способност учествовања у стручним дискусијама, мотивисаност за стицање нових стручних знања и вештина, развијеност радних навика, обученост за рад на савременим инжењерским софтверима, способност за тимски рад и поштовање професионалне етике. Послодавцима је такође понуђено да преложе мере у циљу унапређења образовања дипломираних инжењера на Факултету.

2.3. Резултати анкете

На постављено питање о радном искуству запосленог одговорено је у 25 упитника (што представља 55.6% од укупног броја). Одговори су сумирани у табели која следи:

Радно искуство запослених	Број запослених	Процент
мање од 5 година	7	28
5-10 година	2	8
10-20 година	3	12
више од 20 година	13	52

На постављено питање о познавању принципа Болоњског процеса одговорено је у 17 упитника (што представља 37.8% од укупног броја), а највећи број одговора је *делимично* (чак 13 или 76.47%) док су одговори *да* и *не* заокружени по 2 пута (или у 11.76 % случајева) што показује да послодавци себе не сматрају довољно информисаним о темељним принципима реформе високошколског образовања.

Стручне компетенције некадашњих студената Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу послодавци су вредновали високом укупном просечном оценом 4.11, на петостепеној лествици оцењивања од 1 до 5. Висина просечне оцене упућује на закључак да наставни програм и образовни процес на Факултету у врло значајној мери остварују планиране исходе, тј. да студенти који дипломирају на Факултету стичу задовољавајући ниво стручних компетенција.

Просечне оцене за оцењиване стручне компетенције приказане су по опадајућим вредностима у следећој табели:

Стручне компетенције:	Просечна оцена
Поштовање професионалне етике	4.67
Мотивисаност за стицање нових стручних знања и вештина	4.45
Способност за тимски рад	4.42
Развијеност радних навика	4.34
Способност аналитичког и критичког размишљања	4.07
Обученост за рад на савременим инжењерским софтверима	4.07
Праћење технолошких иновација и стручне регулативе	3.91
Способност учествовања у стручним дискусијама	3.91
Способност да решавају практичне проблеме	3.82
Способност доношења одлука	3.66

Показује да су најбоље оцењени поштовање професионалне етике (4.67), мотивисаност за стицање нових стручних знања и вештина (4.45) и способност за тимски рад (4.42). Са друге стране, најлошије су оцењени способност доношења одлука (3.66), способност да решавају практичне проблеме (3.82), као и праћење технолошких иновација и стручне регулативе и способност учествовања у стручним дискусијама (3.91), што указује на велики простор за побољшање студијских програма пре свега у области повезивања практичног и теоријског рада као и оспособљавање будућих инжењера за самостални рад.

Само један послодавац предложио је мере у циљу унапређења образовања дипломираних инжењера на ГАФ у Нишу и на својеврстан начин сублимирао комплетно оцењивање од стране послодаваца. Он је написао: *Укључити студенте у решавање практичних проблема како би брже реаговали и доносили самостално што више одлука.*

3. Извештај о резултатима анкетирања дипломираних инжењера грађевинарства и архитектуре

3.1. Испитивана популација, узорак и ток анкетирања

Анкетирањем су обухваћени некадашњи студенти Факултета, дипломирани инжењери грађевинарства и архитектуре који су запослени у компанијама, јавним предузећима, локалним самоуправама, управи и привреди у Нишу и у градовима на подручју Југоисточне Србије: Ниш, Књажевац, Туприја, Пирот, Краљево. Руководиоцима институција, на основу претходног договора, поштом су послати анкетни упитници, са молбом да их дистрибуирају оним дипломираним инжењерима грађевинарства и архитектуре у својим организацијама који су диплому стекли на ГАФ у Нишу. У предвиђеном року на адресу Одбора за квалитет пристигло је 47 попуњених упитника.

3.2. Опис анкетног упитника

Подаци су прикупљани *Упитником за самовредновање стручних компетенција дипломираних инжењера грађевинарства / архитектуре* који је посебно конструисан за ово испитивање, при чему се узети у обзир захтеви примери добре праксе самоевалуације на домаћим и страним универзитетима. Испитаницима је укратко објашњен циљ анкетирања и сам процес самовредновања који Факултет спроводи у процесу припрема за акредитацију.

У упитнику кога су попуњавали запослени инжењери поред општих података, анкетирани инжењери су оценама од 1 до 5 оцењивали своја стручна знања и компетенције стечене на студијама, а затим имали могућност да се заокруживањем одговора „да“ или „не“ изјасне и о 17 предложених мера које би се могле предузети у циљу унапређења образовања дипломираних инжењера на Грађевинско-архитектонском факултету. Након тога, они су се могли изјашњавати о разлозима због којих студенти ГАФ у Нишу не завршавају студије на време и о основним тешкоћама са којима се студенти срећу у току студирања. Ова питања подељена су у три групе (околности који се тичу рада наставника, разлози у самим студентима и разлози у ширим друштвеним околностима). На крају, испитаници су могли да оставе сугестије и коментаре.

3.3. Професионални карта испитаника

Ради стицања увида у искуства у студирању и професионални профил испитаника, поставили смо им седам питања која се односе на следеће параметре: дужина студирања, просечна оцену у току студија, време од дипломирања до првог запослења, назив радног места, подручје њихове делатности, радно искуство а пружена им је и могућност да оцене степен свог познавања принципа Болоњског процеса.

Резултати за одговор о дужини студирања приказани су у табели:

Дужина студирања	Број испитаника	Процент
5 – 6 година	16	34.8

6 – 7 година	11	23.9
7 – 8 година	13	28.3
преко 8 година	6	13.0

Резултати за одговор о просечној оцени приказани су у табели

Просечна оцена	Број испитаника	Процент
мања од 6.5	1	2.1
6.5 – 7.5	19	40.4
7.5 – 8.5	23	49.0
преко 8.5	4	8.5

Резултати за одговор о времену од дипломирања до првог запослења приказани су у табели

Време до првог запослења	Број испитаника	Процент
мање од 6 месеци	17	41.4
6 месеци до 1 године	12	29.3
1 – 5 година	10	24.4
преко 5 година	2	4.9

Резултати за одговор о радном искуству приказани су у табели

Радно искуство запослених	Број запослених	Процент
мање од 5 година	15	32.6
5-10 година	9	19.6
10-20 година	7	15.2
више од 20 година	15	32.6

Резултати за одговор о познавању принципа Болоњског процеса приказани су у табели

Познавање принципа БП	Број запослених	Процент
да	9	20.9
не	5	11.6
делумично	29	67.5

На основу приказаних резултата јасно се увиђа да је код испитиване групе дужина студирања један од акутних проблема јер је нпр. више од 40% испитаника студирало више од 7 година. Просечна оцена се не показује као проблем код испитиване групе јер 89.4% испитаника има просечну оцену у области добре и врло добре оцене. Време чекања првог запослења је мање од 1 године за 70.7% испитаника па се може сматрати да већина испитиване групе није имала проблема са запошљавањем. Структура испитаника по радном стажу је интересантна јер се јасно уочавају

три приближно једнаке групе, запослени са искуством мањим од 5 година (32.6%), искусни запослени са више од 20 година радног стажа (32.6), и они у средини (5-20 година радног стажа 34.8%). По питању информисаности о основним принципима Болоњског процеса само 20.9% запослених сматра да је познаје ове принципе што показује да запослени себе не сматрају довољно информисаним о темељним принципима реформе високошколског образовања.

3.4. Резултати анкетања

Анализа резултата добијена одговором на питање о самовредновању стручних знања и компетенција које су стекли на студијама, показује да дипломирани инжењери грађевинарства и архитектуре стручне способности и компетенције које су стекли на студијама оцењују просечном оценом 3.53, што је строжије у односу на послодавце (подсећамо, њихова просечна оцена је 4.11).

Просечне оцене којима су запослени оцењивали своја стручна знања и компетенције приказане су у табели заједно са просечним оценама послодавца, тамо где оне постоје:

Стручна знања и компетенције:	Просечна оцена запослених	Просечна оц. послодавца
Позитиван став према стицању нових знања и вештина	4.28	4.45
Развијене радне навике	4.02	4.34
Познавање техника пројектовања	3.90	/
Оспособљеност за тимски рад	3.81	4.42
Познавање аналитичких метода прорачуна	3.67	/
Развијеност комуникацијских вештина	3.65	/
Способност критичког размишљања	3.64	4.07
Познавање правила струке	3.41	/
Познавање технологије градње и материјала	3.29	/
Способност учествовања у стручним дискусијама	3.24	3.91
Познавање и примена техничке регулативе	3.13	/
Обученост за рад са савременим инж. софтверским пакетима	3.13	4.07
Знање страних језика	2.69	/

Анализирајући резултате самовредновања стручних знања и компетенција уочава се да оцене запослених и оцене послодаваца углавном кореспондирају, али су оцене запослених ниже. Посматрајући стручна знања уочава се да су најбоље оцене за познавање техника пројектовања (3.90) а најнижа за познавање и примену техничке регулативе и обученост за рад са савременим инжењерским пакетима (3.13).

Одговарајући на предложене мере за унапређење образовања дипломираних инжењера на ГАФ у Нишу бивши студенти су у највећој мери дали одговоре који су приказани у следећој табели:

Предложена мера	Резултат у процентима		
	Да	Не	Немам став

У већој мери код студената развијати способност критичког мишљења	93.8	0	6.2
Побољшати квалитет стручне праксе	97.8	2.2	0
Користити у већој мери интерактивне наставне методе	86	2	12
Повећати ангажовање наставника и сарадника у раду са студентима	91.5	2.1	6.4
Побољшати квалитет литературе	85.4	4.2	10.4
Унапредити педагошке способности наставника	89.6	8.3	2.1
Више пажње посветити оспособљавању студената за израду техничке документације	87.5	8.3	4.2
Више практичне наставе	89.6	10.4	0

Анализом ових резултата јасно се уочавају слабости о којима треба повести рачуна у редефинисању студијских програма али и њиховој практичној реализацији.

У покушају да дефинишу разлоге због којих студенти ГАФ у Нишу не завршавају студије на време и основне тешкоће са којима се студенти сусрећу у току студирања испитаници су апострофирали следеће одговоре приказане у табели која следи:

Разлог	група	Резултат у процентима		
		Да	Не	Немам став
Поремећај система друштвених и личних вредности	општи	87.2	4.3	8.5
Погрешан концепт студија са много теорије и мало практичних знања	наставници	87.0	4.3	8.7
Недостатак перспективе за запошљавање после дипломирања	општи	86.7	8.9	4.4
Опште неповољне економске и политичке прилике у друштву	општи	83.0	8.5	8.5
Корупција	општи	68.1	10.6	21.3
Непотизам	општи	61.7	10.6	27.7
Незанимљива, застарела и сувопарна предавања	наставници	73.9	15.2	10.9
Незаинтересованост и недовољно ангажовање наставника и сарадника	наставници	68.1	14.9	17.2
Немотивисаност	студенти	66.7	18.8	14.6
Недовољан рад	студенти	64.6	18.7	16.7

Уочава се да је највећи број понуђених одговора из категорије разлога који леже у ширим друштвеним околностима које нису директно везане ни за самог студента као појединца, ни за ГАФ у Нишу као институцију, да затим долазе околности који се тичу рада наставника, а тек онда разлози који се налазе у самим студентима.

У својим примедбама и коментарима некадашњи студенти Факултета истичу неколико проблема. У наставку приказујемо неке карактеристичне одговоре.

Проблеми наставе:

- *Повећати број практичне наставе и обуке на уштрб сувопарне теорије коју треба оставити за неки каснији научни рад. Развијати инжењерско размисљање кроз решавање конкретних практичних проблема. Све што уче теоријски студенти треба и практично да виде и, колико је могуће, ураде сами.*
- *Треба побољшати практични рад са студентима и омогућити им да кроз вежбе и стручну праксу схвате то што им се нуди у теорији (у књигама и предавањима). Унапредити рад професора и асистената (и ако је могуће да не буду доживотно на тим положајима ако не прате напредне технологије и стално не употребљавају свој рад и знање) у директном контакту са студентима;*
- *Укључити студенте у решавање практичних проблема како би брже реаговали и доносили самостално што више одлука.*
- *Што више практичних проблема укључити кроз пројекте, развијати способност код студената да издваја битно од небитног (рационалност).*
- *Организовање вежби по принципу радионица са распоредом у учионици тако да буде организовано седење у полукругу и са обавезном интерактивном методом студената и асистената*

Проблеми са наставним кадром које многи повезују са наставом:

- *Превиише застареле методе рада, лош однос професор – студент; професори треба да буду расположиви све време студентима. Неке професоре није могуће наћи по 5 – 10 дана.*
- *Наставници и сарадници би требало да се посвете настави и раду са студентима. Личне стручне и материјалне амбиције би требало да остварују тек кад у потпуности заврше посао за који их држава плаћа.*
- *Већа посвећеност наставног особља раду са студентима и оспособљавање за тржишне услове рада. Превиише застарелости у сваком погледу.*
- *Професори и асистенти би требало више да раде са студентима, јер се дешава да студенти не могу да их нађу зато што су превиише приватно ангажовани. Више пажње обратити на радове студената који самостално раде, и санкционисати радове које студенти наруче и плаћају. То је уобичајена пракса на факултету. Мотивисати студенте који самостално раде!*
- *Веће ангажовање наставног кадра у систему образовања са акцентом на развијању креативности студената и практичном оспособљавању.*

Проблем лоше кадровске политике:

- *Запослите стручне кадрове на ГАФ-у, а не само професорску децу.*
- *Студирање је сувише опито и треба га усмерити у одеђеним правцима. Могли би неког да запослите на факултету ко није у родбинским везама!!!*

Као генерални закључак намеће се да бивши студенти желе студијске програме са мање сувопарне теорије и више квалитетног практичног рада и коришћења модерних метода, које ће изводити компетентни наставници и сарадници са више труда и елана и са посебним задатком да потенцирају способност критичког размисљања студената.

4. Извештај о резултатима анкетирања наставног особља

4.1. Испитивана популација, узорак и ток анкетирања

Планирано је да анкетирањем буду обухваћени сви наставници и сарадници Факултета у радном односу са пуним радним временом – укупно 92 наставника и сарадника. У време анкетирања два наставника су била одсутна (један на боловању, а један на студијском боравку у иностранству), тако да су узорком била обухваћено 54 наставника и сарадника.

Наставницима и сарадницима достављени су упитници, са кратким објашњењем сврхе анкетирања и начина коришћења података. Испитаницима је упућена молба да анкетне листове попуне и убаце у гласачку кутију у деканату факултета у одређеном року.

Позиву да попуни анкетни упитник одазвало се 54 наставника, односно сарадника, што чини 65% од укупног броја наставника и сарадника Факултета. Неки од испитаника нису попунили општа питања о старосној доби (попунило само 24, односно 44%), радном искуству или полу. Међу испитаницима који су попунили упитник највише је наставника/сарадника у старосном добу од 30-40 година (25,93%) и 50-60 година (24,07%), док је много мање старијих испитаника преко 60 година старости (11,11%) исто као и у старосној доби 40-50 година, а најмлађи сарадници (20-30 година) су се одазвали анкетирању у најмањем броју (7,41%). Једанаест упитника није имало податке о старосном добу. Расподела наставника и сарадника по полу била је: мушког пола (42,6%), а женског пола (35,2%), с тим што дванаест упитника није садржало податак о полу испитаника.

Околност да је две трећине наставника и сарадника попунило анкетни упитник манифестује њихову спремност да се активно укључе у процес самовредновања и израз је разумевања потребе за обезбеђењем и унапређивањем квалитета свих сегмената рада.

4.2. Опис анкетног упитника

Подаци су прикупљани *Упитником за самовредновање наставног рада* (QA 03), који је дефинисан Правилником о самовредновању рада наставника и ненаставног особља.

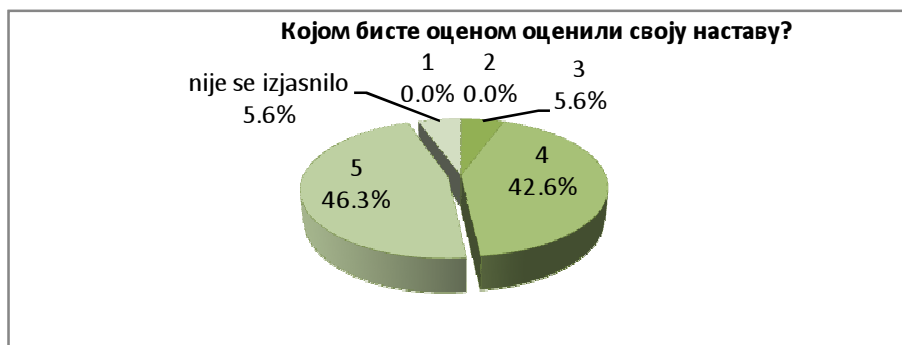
Анкетни упитник се састојао из девет група питања: 1.општи подаци; 2.општа оцена рада наставника и сарадника; 3.оцена свог односа са студентима, 4.проблеми у извођењу наставе и постизања успеха на испитима, 5.оцена услова под којима се изводи настава; 6.процена о томе колико су наставници/сарадници задовољни наставом у односу на њихове личне стандарде (оцена од 1-5); 7.процена степена реализације наставног програма; 8.процена утицаја нових стандарда наставе на квалитет наставе; 9.самовредновање наставничких компетенција са подгрупама индикатора квалитета: најјаче стране као наставника/сарадника, просечна пролазност на испиту из предмета анкетираниог наставника/сарадника, узроци вишеструког полагања испита из предмета анкетираниог наставника/сарадника и како се може утицати на те узроке, шта би побољшало укупни квалитет наставе на Факултету, који је облик спољне подршке (стручне, техничке) потребан да би се унапредио квалитет наставе.

У оквиру сваке групе, дефинисани су индикатори квалитета у виду конкретних питања, на која су испитаници одговарали заокруживањем оцене 1-5 или одговора “да”, “не”, “делимично”, с тим што су коментаре давали у слободној форми.

4.3. Резултати анкетирања

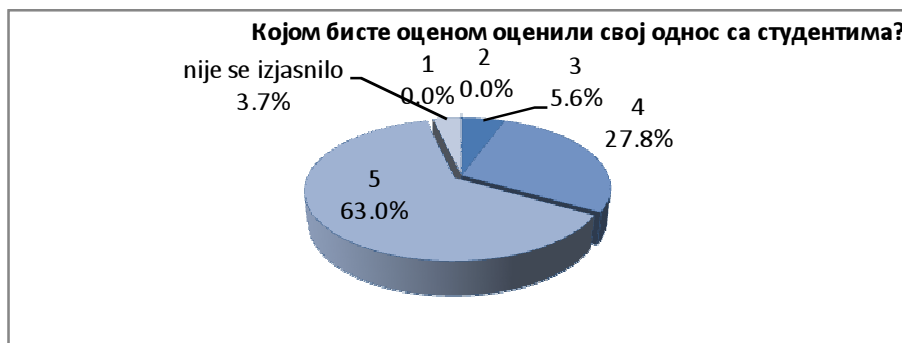
4.3.1. Општа оцена рада наставника/сарадника и односа са студентима

На питање „*Којом бисте оценом (од 1-5) оценили своју наставу*“, највећи проценат наставника и сарадника (46,3%) одговорио је да би своју наставу оценили оценом „5“, док је нешто мањи проценат (42,6%) оценио своју наставу оценом „4“, оценом „3“ само 5,6% наставника и сарадника, а 5,6% њих није оценило свој рад. Ниједан наставник/сарадник није своју наставу оценио оценом мањом од 3, што показује да наставници у највећем проценту високо самовреднују наставу коју обављају. Просечна оцена квалитета сопствене наставе је 4,43.



Графикон 2

Слични су резултати и у погледу самооцењивања односа наставника и сарадника са студентима. Највећи проценат наставника и сарадника оценио је свој однос са студентима високим оценама: оценом „5“ (63%), а оценом „4“ (27,8%). Ниједан наставник и сарадник није оценио свој однос са студентима оценом мањом од 3, а није се изјаснило 3,7% наставника и сарадника. Просечна оцена којом су наставници и сарадници вредновали квалитет сопственог односа са студентима је 4,60.



Графикон 3

4.3.2. Проблеми у извођењу наставе и постизања успеха на испитима

Проблеме у извођењу наставе идентификовало је 49 до 52 анкетираних наставника и сарадника, од укупно 54 испитаника, што чини 91% до 96% анкетираних.

Највећи број анкетираних наставника и сарадника (64,8%) апострофирао је проблеме везане за недовољно опште и недовољно знање студената из претходног периода. Нешто мањи број испитаника (59,3%) мисли да узроци леже у ниским критеријумима за упис бруцоша. Више од половине испитаника (51,8%) мисли да је неприсуствовање настави због ванредних испитних рокова битан проблем у извођењу наставе и постизања успеха на испитима.

Вероватни узроци проблема у извођењу наставе и постизања успеха на испитима за око трећину испитаника су неактивност, незаинтересованост, неприпремљеност студената (44,4%), упис године са великим заостатком из претходне године (38,9%), лоше радне навике студената (37,0%).

Узроци који не утичу на наставу и на успех на испитима су: израда графичких радова на рачунару (50%), неприсуствовање настави због спортских и културних манифестација (грађевинијада, архитектуријада...) (40,7%), превелик број студената у групи (38,9%).

4.3.4. Вредновање услова за извођење наставе

Оцена квалитета услова за извођење наставе вршена је помоћу девет индикатора. Оцене по приоритету исказаних индикатора квалитета дате су следећој табели.

Табела 3 *Оцена услова под којима се изводи настава*

	1	2	3	4	5	није се изјаснило	ср.оцена
сарадња са сарадником на предмету	0.00%	3.70%	7.41%	20.37%	62.96%	5.6%	4.51
сарадња са другим наставником на предмету	1.85%	9.26%	14.81%	20.37%	42.59%	11.1%	4.04
временски термини - распоред	0.00%	5.56%	18.52%	46.30%	25.93%	3.7%	3.96
простор и услови за извођење наставе	0.00%	12.96%	37.04%	35.19%	14.81%	0.0%	3.52
доступност литературе и осталих извора информација	5.56%	11.11%	24.07%	44.44%	14.81%	0.0%	3.52
доступност техничких средстава за извођење наставе	1.85%	16.67%	29.63%	40.74%	7.41%	3.7%	3.37
број студената у групи	14.81%	20.37%	18.52%	22.22%	20.37%	3.7%	3.13
мотивација студената за наставу	5.56%	24.07%	46.30%	14.81%	3.70%	5.6%	2.86
предзнање студената	11.11%	35.19%	40.74%	7.41%	0.00%	5.6%	2.47

Просечна оцена којом наставници оцењују сарадњу са сарадником на предмету износи 4,5 и већа је за 0,5 у односу на просечну оцену којом је оцењена сарадња између наставника на истом предмету. Забрињавајуће је да је један испитаник сарадњу са другим наставником на предмету оценио оценом "1". Ниједан наставник није сарадњу са сарадником оценио оценом „1“, њих 63% оценило је ову сарадњу одличном оценом „5“, а 20,4% врло добром оценом „4“, што показује да постоји висок ниво успостављене сарадње између наставника и сарадника на заједничком предмету. Овај облик сарадње није оценило 5,6% анкетираних.

Приликом оцењивања временских термина-распореда за извођење наставе: ове параметре квалитета оценило је оценом „4“ 46,3% наставника и сарадника, оценом „5“ 25,9%, а оценом „3“ њих 18,5%. Ниједан анкетирани наставник односно сарадник није се определио за оцену „1“, а није се изјаснило 3,7%. Просечна оцена временских термина за извођење наставе је 3,96.

Оцењујући простор и услове за извођење наставе, наставници и сарадници су се у највећем проценту определили за оцене “3” (37,04%) и “4” (35,2%). Оценом "1" ниједан наставник или сарадник није оценио ове услове, а сви анкетирани су се о томе изјаснили. Просечна оцена простора и услова за извођење наставе је 3,52.

Идентична просечна оцена са претходном дата је за доступност литературе и осталих извора информација – 3,52. Највећи проценат наставника/сарадника – 44,4% оцењује доступност литературе и осталих извора информација највишом оценом – «4», затим „3“ 24,1%, оценом „2“ и "5" – 14,8% и 11,1%. Три наставника/сарадника је оценио доступност литературе и осталих извора информација оценом „1“, а сви анкетирани су се о томе изјаснили.

Доступност техничких средстава потребних за извођење наставе оцењена је просечном оценом 3,37. Оцену „1“ дао је један анкетирани, није се изјаснило 3,7%, оцену „4“ дало је 40,7% анкетираних, оцену „3“ њих 29,6%, док је оцену „5“ дало само 7,4% анкетираних.

Број студената у групи оцењен је просечном оценом 3,13. Расподела оцена, по мишљењу испитаника, је уједначена, а за "1" се определило чак 14,8%. Ово говори о неповољности великих наставних група по наставу. Није се изјаснило 3,7% анкетираних.

Мотивација студената за наставу оцењена је просечном оценом 2,86. Највећи проценат наставника/сарадника (46,3%) оценио је мотивацију студената за наставу оценом „3“, док је оцену "2" доделило 24,1% испитаника, а "4" и "5" доделило је 18,5%. За оцену "1" определило се 5,6% колико се није ни изјаснило.

Оцењујући предзнања студената важна за изучавање појединих предмета, наставници/сарадници су у највећем проценту (40,7%) дали оцену „3“, затим „2“ (35,2%), „1“ (11,1%) и „4“ (7,4%). Ниједан анкетирани није дао одличну оцену за предзнање студената, што одговара примедбама да студенти немају довољно општег и посебног знања и да недовољно познају дисциплине које су слушали на претходним годинама студија, које су наставници и сарадници навели као значајне тешкоће за квалитетно одвијање наставе. О овом питању није се изјаснило 5,6% наставника/сарадника. Просечна оцена предзнања студената која су важна за изучавање предмета веома је ниска - 2,47.

Укупна оцена квалитета свих индикатора је незнатно слабија од врло добре (3,49). Упоређивање просечних оцена за поједине индикаторе квалитета показује да су наставници и сарадници најмање задовољни предзнањем студената (2,47) и мотивацијом студената за наставу (2,86), а да су најзадовољнији сарадњом са сарадником на предмету (4,51), као и сарадњом са другим наставником на предмету - ако га има (4,04) и распоредом наставе (3,96).

На основу оцена које су дали наставници и сарадници, може се закључити да, уопштено посматрано, имају врло добре услове за извођење наставе, при чему све услове треба побољшавати, с тим што посебну пажњу треба посветити отклањању узрока ниског предзнања студената, повећању њихове мотивисаност за наставу и обезбеђивању адекватног броја студената. Паралелно с тим, неопходно је побољшати просторне и техничке услове наставног рада, доступност литературе, смањити број студената у наставним групама.

4.3.5. Самовредновање наставе

Наставницима и сарадницима пружена је могућност да оцене сопствени рад с обзиром на своје личне стандарде, тј. максимум који би могли да остваре у оптималним условима. За ову процену коришћено је 7 индикатора, који су формулисани према савременим стандардима квалитета студијских програма, наставе и наставног особља. Расподела оцена појединих индикатора према приоритету исказаних индикатора квалитета дата је у следећој табели.

Табела 4 Самовредновање наставе

	1	2	3	4	5	није се изјаснило	ср.оцена
усклађеност наставне материје са фондом часова	1.85%	1.85%	24.07%	42.59%	29.63%	0.0%	3.96
усмереност наставе на студенте и њихово активно укључивање у наставу	0.00%	7.41%	16.67%	44.44%	27.78%	3.7%	3.96
подстицање студената да о наставном градиву размишљају критички и аналитички	0.00%	1.85%	29.63%	44.44%	24.07%	0.0%	3.91
припрема додатних материјала за наставу	0.00%	3.70%	25.93%	44.44%	22.22%	3.7%	3.88
коришћење савремених технологија у настави	1.85%	3.70%	25.93%	40.74%	25.93%	1.9%	3.87
примена иновативних облика наставе	0.00%	7.41%	27.78%	40.74%	20.37%	3.7%	3.77
континуирана провера знања студената током наставе	1.85%	9.26%	27.78%	38.89%	14.81%	7.4%	3.60

Уједначеност оцена по свим индикаторима указује да су изабрана питања верни репрезент квалитета наставе, поготово што су наставници/сарадници виђење сопствене наставе и њеног осавремењавања у скоро половичном (38,9% до 44,4%) односу оценили оценом "4". Индикатори оцењени "1" у малом проценту (1,85%) указују на појединачна мишљења о том аспекту наставе. Мали број анкетираних наставника и сарадника се нису изјаснили о појединим индикаторима (0% до 7,4%).

Просечна оцена по групи питања о самовредновању наставе 3,85 указује на врло добру оцену и опредељеност да се настава осавремени, студенти активно укључе у наставни процес, подстакну

на континуиран рад, критичко размишљање, аналитички став како би кроз сталне провере знања постигли боље резултате на испитима.

4.3.6. Самовредновање реализације наставног програма

Наставницима и сарадницима пружена је могућност да процене степен реализације наставног програма. О томе се изјаснило 98% до 100% наставника и сарадника, према чијим се одговорима може закључити да се настава реализује у просеку преко 95 %.

Један сет питања у анкетном упитнику омогућио је наставницима и сарадницима да сагледају и оцене свој допринос у стварању пријатељске и подстицајне атмосфере за учење и успостављање одговарајућег односа са студентима. Просечна оцена овог вида доприноса наставника износи 4,18 што значи да је већина наставника задовољна квалитетом ових аспеката свога рада.

Дистрибуција оцена у односу на поједине индикаторе дата је у следећој табели. Индикатори реализације наставног програма су у табели ранжирани по средњим оценама.

Табела 5 Самовредновање реализације наставног програма

оцене	1	2	3	4	5	није се изјаснило	ср. оцена
доступност студентима	0.00%	0.00%	3.70%	35.19%	59.26%	1.9%	4.57
подстицање студената на активно учење и постављање питања	0.00%	0.00%	9.26%	42.59%	46.30%	1.9%	4.38
подстицање студената на додатне облике комуникације	0.00%	1.85%	18.52%	35.19%	44.44%	0.0%	4.22
пружање повретних информација студентима о њиховом раду током наставе	0.00%	3.70%	18.52%	35.19%	42.59%	0.0%	4.17
стварање подстицајне атмосфере за учење	0.00%	0.00%	24.07%	53.70%	22.22%	0.0%	3.98
коришћење различитих стратегија мотивације студената	0.00%	3.70%	29.63%	48.15%	16.67%	1.9%	3.79

Анкетирани наставници/сарадници реализацију наставних програма за предмете за које су били задужени оценили углавном највишом оценом (5) осим стварања подстицајне атмосфере за учење и коришћења различитих стратегија мотивације студената, али су зато збирни резултати за "4"+"5" од 65% до 95%. Нема анкетираних који су по неком од индикатора реализацију наставних програма оценили "1", док је оцена "2" дата у само 0% до 3,7% што је занемарљиво. Појединачни анкетирани наставник/сарадник се нису изјаснили о појединим индикаторима (0% до 1,9%).

Мала одступања средњих оцена по свим индикаторима указује на високу одговорност и решеност сваког наставника/сарадника да и поред потешкоћа у погледу ефективног трајања семестра, празника, ванредних испитних рокова и др. наставу реализују у потпуности.

4.3.7. Унапређивање педагошких способности

У погледу стручног усавршавања и унапређивања педагошких способности, наставницима и сарадницима постављена су питања како би се утврдио степен заинтересованости наставника и сарадника за поједине видове обуке, као и питање везано за досадашње обучавање у области наставне методике.

Табела 6 Да ли сте заинтересовани за унапређење педагошких способности?

	да	не
савремена наставна методика	90.74%	9.26%
употреба савремених технологија у настави	88.89%	11.11%

комуникационе вештине	83.33%	16.67%
методе и технике провере знања студената (исхода образовног процеса)	81.48%	18.52%

Може се констатовати да је 81,5% до 90,7% анкетираних наставника/сарадника заинтересовано за унапређивање својих педагошких способности. За унапређење својих педагошких вештина није заинтересован мали број испитаника 5 до 10 или 9,3% до 18,5%, што се може сагледати кроз призму старосне доби наставника/сарадника старијих од 60 година (11,1%).

Подаци из анкетних упитника о стручном усавршавању показују да су наставници/сарадници у врло високом проценту заинтересовани за неки од облика стручног усавршавања и да због тога Факултет у наредном периоду треба да предузме одређене активности како би програми унапређења педагошких способности постали доступни свим заинтересованим наставницима/сарадницима.

4.3.8. Самовредновање наставничких компетенција

Последњи сегмент питања у анкетном упитнику намењеном наставницима и сарадницима односио се на сагледавање добрих и лоших страна наставника/сарадника. У упитнику је истовремено изражено очекивање да ће постављена питања подстаћи наставнике и сараднике на размишљање о сопственим капацитетима и квалитетима, да макар размишљање о могућним одговорима, делом оствари њихов циљ о промени свести код испитаника.

У оквиру овог сегмента дефинисано је пет подгрупа питања:

- А. Наведите које су Ваше најјаче стране као наставника/сарадника;
- Б. Колика је просечна пролазност на испиту из Вашег предмета;
- Ц. Који су, према Вашем мишљењу, узроци да једна број студената више пута полаже испит из Вашег предмета
- Д. Шта би, по Вашем мишљењу, побољшало укупни квалитет наставе на Факултету;
- Е. Који Вам је облик спољне подршке (стручне, техничке) потребан да бисте унапредили квалитет наставе.

Укупно посматрано, велики проценат наставника/сарадника одговорио је на сва постављена питања. Највећи број анкетираних (96,3% до 100%) одговорио је на А подгрупу питања, на Б подгрупу је одговорило најмање (85,2%), нешто више на Ц подгрупу питања (88,9% до 94,4%), на подгрупу питања Д одговорило је 92,6% до 98,1% и на подгрупу Е 90,7% до 92,6%.

Индикатори наставничких компетенција формулисани су у облику питања на која се очекује одговор "да", "не" или "делимично".

Табела 7. Које су Ваше најјаче стране као наставника/сарадника?

А.	да	делимично	не	није се изјасн.
према студентима се односим са поштовањем	96.30%	1.85%	1.85%	0.0%
на постављена питања одговарам разумљиво	96.30%	1.85%	1.85%	0.0%
наставу одржавам на време	92.59%	5.56%	0.00%	1.9%
излажем разумљиво	90.74%	7.41%	1.85%	0.0%
доступан/на сам за консултације	88.89%	7.41%	1.85%	1.9%
добро припремљен за час	83.33%	9.26%	1.85%	5.6%
олакшавам разумевање материје одговарајућим примерима	83.33%	14.81%	1.85%	0.0%
имам добре комуникацијске вештине	75.93%	20.37%	3.70%	0.0%
уважавам потребе студената	72.22%	24.07%	1.85%	1.9%
подстичем студенте на критичко размишљање	64.81%	29.63%	1.85%	3.7%
стварам подстицајну атмосферу за учење	59.26%	38.89%	1.85%	0.0%

С обзиром да је приликом одговора на прву подгрупу питања (А) велика већина наставника/сарадника дала потврдан одговор јасно је да су сви анкетирани испитаници свесни потребе да се ангажују у сваком сегменту што више. Међутим, јасно је да би требало радити на побољшању комуникационих вештина, уважавању потреба студената, подстицати студенте на критичко размишљање и учење у већој мери.

Табела 8. Колика је просечна пролазност на испиту из Вашиг предмета?

Б.	<40%	40-60%	60-80%	80-100%	није се изјаснило
	12.96%	27.78%	27.78%	16.67%	14,8%

Према одговорима испитаника мала пролазност на испитима (<40%) креће се око 13%, а екстремно велика пролазност (>80%) креће се око 17% што говори о уравнотеженом односу наставника према студентима у погледу вредновања њиховог знања.

Екстремно мала односно велика пролазност представља појединачни проблем који може да се идентификује на основу студентских анкета и података о пролазности и средње оцене на испитима, што је део Извештаја о вредновању педагошког рада, студијских програма, наставе и услова рада.

Табела 9. Који су узроци вишеструког полагања испита?

Ц.	да	не	није се изјас.
недовољан рад	90.74%	3.70%	5.6%
недостатак радних навика	83.33%	7.41%	9.3%
лењост студената	64.81%	24.07%	11.1%
немотивисаност	55.56%	37.04%	7.4%
општа незаинтересованост образовањем	53.70%	35.19%	11.1%

Према одговорима испитаника најбитнији елементи који доводе да један број студената више пута полаже исти испит је недовољно рад студената (90,7%) и студенти немају развијене радне навике (83,3%). По овој групи питања (Ц) није се изјаснило 5,6% до 11,1% испитаника што указује да вероватно постоје и неки други разлози за лоше резултате на испитима, можда велики број испитних рокова, пријављивање великог броја (свих) испита у истом испитним року, што се појављује у неким од коментара испитаника.

Најбитнији елементи који би довели до побољшања квалитета наставе на Факултету (Д.), по мишљењу испитаника, су сви они на које су анкетирани наставници/сарадници дали потврдан одговор у проценту већем од 66%. По овој групи питања није се изјаснило 1,9% до 7,4% испитаника.

Табела 10. Шта би побољшало укупни квалитет наставе на Факултету?

Д.	да	не	није се изјас.
концепт студија са више применљивих знања	87.04%	9.26%	3.7%
занимљива, иновативна и динамична предавања	87.04%	5.56%	7.4%
осавремењавање наставних планова и програма	85.19%	12.96%	1.9%
адекватне уџбеници и збирке предметних наставника	77.78%	16.67%	5.6%
већа заинтересованост и ангажовање наставника и сарадника	75.93%	20.37%	3.7%
виши критеријуми на испитима	75.93%	18.52%	5.6%
осавремењавање пријемних испита	68.52%	24.07%	7.4%
мање оптерећење наставника и сарадника	55.56%	37.04%	7.4%

Факултет би у наредном периоду морао да своје курикулуме прилагоди потребама привреде, тј. да дипломирани студенти могу своје знање стечено на Факултету да успешно и самостално примене

у практичном раду, да наставници своја предавања иновирају и учине занимљивијим, да се наставни планови и програми усагласе, преуреде и прилагоде потребама послодаваца, да се подстакну и стимулишу предметни наставници да се ангажују више у настави и да раде на писању уџбеника, практикума и збирки задатака за своје предмете. Наравно, сразмерно уложеној енергији у наставни процес, морају се подићи критеријуми на испитима. Квалитет уписаних студената би се поправио уколико би се осавременили пријемни испити и на факултет уписала деца талентована за инжењерски позив са што вишим нивоом знања из базичних теоријских предмета.

Најбитнији елементи који *спољне подрике (стручне, техничке) потребни да би се унапредио квалитет наставе* (Е.), по мишљењу испитаника, су сви побројани јер су анкетирани наставници/сарадници дали потврдан одговор у проценту већем од 66%. По овој групи питања није се изјаснило чак 7,4% до 9,3% испитаника.

Табела 11. Који Вам је облик спољне подрике (стручне, техничке) потребан да бисте унапредили квалитет наставе?

Е.	да	не	
размена професора на нивоу грађевинских факултета у иностранству	90.74%	1.85%	7.4%
размена студената на нивоу грађевинских факултета у Србији	83.33%	9.26%	7.4%
размена професора на нивоу грађевинских факултета у Србији	81.48%	9.26%	9.3%
практична настава у пројектантским бироима за студенте	79.63%	11.11%	9.3%
практична настава у грађевинској оперативи	77.78%	14.81%	7.4%
донаторства за издавачку делатност	75.93%	16.67%	7.4%
посете сајмовима грађевинарства	68.52%	22.22%	9.3%

Ова група питања указује на потребу да се професори и сарадници, а такође и студенти упознају са колегама из других средина на истом нивоу радног ангажовања, односно студирања у иностранству и Србији и буду укључени у њихове радне задатке, односно обавезе. Такође је битно да се студентска пракса дефинише као наставни предмет са јасно дефинисаним програмом и излазним знањем које је могуће квантификовати оценом. Такође у програмима предмета где год је то могуће студентима приказивати у току наставе изграђене елементе на терену који су изучавани у предмету.

4.3.9. Коментари

Сваки од анкетираних испитаника могао је да у слободној форми да свој коментар и сугестије о свом виђењу унапређења наставе. Из већег броја коментара, по свом смислу и садржини издвајају се:

- Проблем је системски и у великој мери је последица непознавања материје од стране законодавца, а односи се на деформисан Болоњски систем школовања који је у високо школство увео категорије које су се претвориле у своју супротност: систем бодовања-цењкања са студентима за бодове, упис наредне године студија са мањим бројем бодова, администрације професора и стварање услова да студенти лакше полагају испите са знањем које је репродуктивно а не функционално, велики број испитних рокова, смањен обим градива, учешће студената у извођењу наставе, изборни предмети који се лакше полагају у зависности од професора а не од потребе за квалитетним знањем, погрешно постављена улога студената у оцењивању професора;
- Студенти стечена знања не примењују на вишим годинама, јер нису научени да уочавају свеукупност претходног и новог знања, односно не схватају зашто неке предмете уче, а постоји празнина неопходног знања из неких изборних предмета које нису слушали у претходном школовању
- Потребно знање се углавном своди на репродукцију, као у средњој школи
- Градиво се смањује, јер треба студентима “олакшати”, критеријуми се спуштају, број испитних рокова је велики, настава је миноризована, а студенти не умеју да усвојено знање примене на решавање конкретних задатака;
- Равномерније оптерећење свих наставника и сарадника увођењем минималних и максималних уписних квота за изборне предмете
- Процент пријављивања и излаза на испите је несразмеран;
- Велики проценат одустајања на самом испиту;

- Највећи број наших студената излази неспреман на испит, односно науче само део материје и чекају када и у ком року ће то пасти на испиту
- Боље дежурство асистената на испитима. Веће присуство асистената на факултету. Већа заинтересованост асистената и доцента.
- Погрешна представа студената о нивоу стручности у будућем раду.
- Застарелост наставних програма.
- Боља обавештеност о појединостима и материјалу за наставно-научно веће (штампан материјал или материјал прослеђен емаилом).
- Попустљивост управе факултета за захтеве студената.
- Превише се излази у сусрет свим захтевима студената што се лоше одражава на квалитет образовања (превише испитних рокова, продужење рока за предају графичких радова, смањење услова за упис, могућност дорађивања графичких радова и после рока за вишу оцену итд.). Тиме се обезвређују резултати оних студената који су заиста вредни и напросечни
- Осавременили студентску службу: софтвер за брзу пријаву испита, евидентирање броја полагања - полагање пред комисијом. Издавање за подстицај издавачке делатности: бар 50% учешћа факултета у трошковима издавања уџбеника.
- Смањити број испитних рокова на 3-(4);
- Увести плаћање за пријављивање после трећег (1000.00) и полагање пред комисијом (наставник, асистент, писмени) + усмени + 1 наставник из сродне области.
- Увести максималан број ЕСПБ поена које студенти могу пријавити у току једне школске године за полагање без накнаде. Број бодова може бити максимално 70 или 72 зависно од одлуке ННВ, што студенте приморава да испит положи из прве. Преко овог броја ЕСПБ поена студенти плаћају пријаву испита по тржишној цени коју треба формирати.
- Фиксан (усвојен у сарадњи са Машинцима) који ће експериментално да траје најмање 3, па и више година као одраз добре организације и сарадње оба фак. (ГАФ и МАШ) и одраз традиције коју факултет негује и дисциплинује студенте да се боље организују.
- Променити пријемни испит за одсек архитектуре.
- Слаба опремљеност учионица дигиталним уређајима.
- У пензију са 65 обавезно!

5. Извештај о резултатима анкетања ненаставног особља

5.1. Испитивана популација, узорак и ток анкетања

Планирано је да анкетањем буду обухваћени сви ненаставни радници Факултета, укупно 39 запослена у Служби за опште послове, Служби за наставу и студентска питања, Служби за материјално-финансијске послове, у Библиотеци и у Рачунско-информационом центру.

Ненаставним радницима достављени су упитници, са кратким објашњењем сврхе анкетања и начина коришћења података. Упућена им је молба да анкетне листове попуне и убаце у гласачку кутију у канцеларији секретара факултета у одређеном року.

Позиву да попуне анкетни упитник одазвало се 26 ненаставних радника, што чини **84,8 %** запослених ненаставних радника. Овако висок проценат ненаставних радника који су попунили упитник показује њихову спремност да се активно укључе у процес самовредновања и допринесу успостављању ефикасног и делотворног система управљања квалитетом.

Из попуњених упитника се не може сазнати којој служби испитаници припадају, колико је њихово радно искуство, нити ког су пола. Наиме, анализа одговора на ову групу питања показује да више од пола испитаника није желело да пружи ову врсту података. Са великом вероватноћом се може претпоставити да су тиме испитаници желели да искључе сваку могућност разоткривања идентитета испитаника, што је индикатор стања међуљудских односа и израз је извесне скепсе испитаника у погледу истинског поштовања принципа поверљивости.

5.2. Опис анкетног упитника

Подаци су прикупљани *Упитником за самовредновање рада ненаставног особља* (QA 06), који је дефинисан Правилником о самовредновању рада наставника и ненаставног особља..

Анкетни упитник се састојао из седам група питања: 1.општи подаци; 2.општа оцена квалитета рада; 3.оцена услова рада; 4.процена појединих аспеката рада, 5.процена руковођења, радног окружења и радне перспективе, 6.стручно усавршавање и 7.добре и лоше стране запосленог радника. У оквиру сваке групе питања, дефинисани су индикатори квалитета у виду конкретних питања, на која су испитаници одговарали заокруживањем оцене 1-5 или одговора од “веома лоше” (1) до “одлично” (5), и са "да" односно "не" за групу индикатора 7, с тим што су одговоре на питања везана за спољну подршку и коментаре давали у слободној форми.

5.3. Резултати анкетања

5.3.1. Општа оцена квалитета рада

Према оценама које су дали уопштено оцењујући квалитет рада, ненаставни радници су веома задовољни својим радом (4,12). Када резултат анкетања на претходно питање, ставимо у контекст одговора које су ненаставни радници дали на групу питања *3.оцена услова рада* (средња оцена 2,93) и *5.процена руковођења, радног окружења и радне перспективе* (средња оцена (2,75), видимо да постоји велика неусаглашеност између оцене резултата рада појединаца, и околности у којима се рад обавља. Наиме, ненаставни радници су најчешће незадовољни условима рада и организацијом рада у оквиру службе у којој раде.

Приказ и анализа коментара недвосмислено указује на неопходност установљавања и примену стандарда у службеним комуникацијама, постојање привилегованих ненаставних радника, као и организовање синдиката на факултету.

5.3.2. Вредновање услова рада

Резултати анкетања о условима рада, показују да су ненаставни радници изузетно задовољни једино радним временом (4,58) и донекле одговорношћу и радном дисциплином запослених у служби (3,65). Остали индикатори квалитета услова рада су оцењени ниским оценама.

Ниске оцене дате су: квалитету простора и средстава за рад (2,89), информисаности запослених (2,62), међуљудским односима у служби (2,54), могућностима изражавања нових идеја за унапређење рада службе (2,48), зарада (2,39) и могућностима изражавања ставова мишљења у процесу доношења одлука у вези са радом службе (2,27).

Запажа се да постоји јасна диференцијација између добро оцењеног стања одговорности и радне дисциплине у односу на лоше оцењене међуљудске односе радника у оквиру службе, зараде, могућности изражавања ставова и нових идеја

Сумирање показатеља у погледу услова рада ненаставних радника јасно показује да активности на плану побољшања услова рада морају бити окренути побољшању квалитета простора, средстава за рад и техничких услова рада, али да се примарна пажња мора посветити успостављању стандарда професионалне комуникације, отварању већег простора за иницијативе и идеје запослених и изражавање и уважавање њиховог мишљења.

5.3.3. Самовредновање квалитета рада

Ненаставним радницима пружена је могућност да вреднују поједине аспекате сопственог рада, упоређујући достигнути ниво квалитета са својим личним стандардом квалитета, односно са

максималним нивоом квалитета који би могли остварити када би постојали оптимални услови за рад. За вредновање квалитета сопственог рада понуђена је петостепена скала задовољства, од „1“ (незадовољан) до „5“ (у потпуности сам задовољан/на).

Анализа података показује да је ненаставно особље, самопроцену сопственог рада и однос према њему, високо вредновало у свим аспектима. Расподела оцена квалитета рада коју су ненаставни радници дали вреднујући сопствени рад дата је у табели:

Табела 12 Самовередновање квалитета рада

ИНДИКАТОР	Просечна оцена
1. Квалитетно испуњавам све своје радне задатке	4,73
2. Благовремено испуњавам све своје радне задатке	4,77
3. Имам неопходна знања и вештине за обављање свог посла	4,81
4. Поштујем упутства и радне процедуре	4,85
5. Поштујем радно време	4,73
6. Поштујем наредбе руководиоца	4,81
7. Доприносим добрим међуљудским односима у служби	4,85

Резултати анкетирања упућују на закључак да већи део ненаставног особља (или појединци у тако дефинисаним околностима) нема неопходну критичку дистанцу и самоувид у сопствени рад и капацитете, али и да су, с друге стране, “заведени” жељом да себе прикажу на најбољи начин, што се може приписати недовољном разумевању циља и сврхе анкетирања.

5.3.4. Вредновање руковођења, радног окружења и радне перспективе

Резултати анализе индикатора из сегмента анкете процене руковођења, радног окружења и радне перспективе оцењени су ниском средњом оценом 2,75.

Оцене по индикаторима су углавном добре и задовољавајуће (2,19 до 3,39). Испитаници су највише добру оцену дали помоћи и подршци коју им пружају колегинице и колеге (3,38) што указује на добро непосредно радно окружење и радну атмосферу у којој они обављају послове.

Нешто ниже оцене додељене су раду руководиоца службе: квалитету наредби и инструкција које издаје руководилац службе (3,15), опхођењу руководиоца према запосленима у служби (3,00) и помоћи и подршци руководиоца службе (3,00), као и правичност у оптерећењу запослених у служби (2,68), што показује да је један тако важан однос руководиоца и особља, који непосредно утиче на квалитет и успешност рада, оцењен тек задовољавајућом оценом.

Најниже место на скали заузела је могућност напредовања, која је оцењена просечном оценом 2,08, а затим и мотивисаност запослених за веће залагање на послу (2,19).

Усклађеност статуса запослених у служби са стручним квалификацијама (2,54) говори о запосленима чије радно ангажовање није у складу са квалификацијама које поседују, што индиректно указује на злоупотребу дискреционог права пословодног органа у поступку избора кандидата по конкурсима и склапања уговора о раду.

Оцене упућују на закључак да није успостављен адекватан подстицајни систем који ненаставно особље анимира, подржава и мотивише за веће залагање и достизање степена бар врло добар у обављању послова.

5.3.5. Стручно усавршавање

Иако су високо вредновали своја стручна знања и вештине оцењујући их просечном оценом 4,25, ненаставни радници су изузетно заинтересовани за стручно усавршавање. За усавршавање у области употребе савремене технологије као и за унапређење комуникацијских вештина изјаснило се 88,5% ненаставних радника, а за учење страног језика 76,9%.

Само је 34,6% ненаставних радника било је укључено у неки програм стручног усавршавања, док 75,4% до сада није било укључено ни у један облик стручног усавршавања.

Добијени подаци указују да у групацији ненаставних радника Факултета постоји велика мотивисаност и потенцијал за даље усавршавање и подизање нивоа квалитета рада.

5.3.6. Самовредновање компетанција и односа према радним задацима

Како ненаставни радници вреднују своје радне компетенције и однос према радним обавезама и задацима, испитивали смо анализирајући одговоре које су дали на питање које су њихове добре и лоше особине које имају као радници у служби.

Како је у послу, као и животу уопште, важно бити одговоран и како сам тај појам обухвата и остале важне људске особине, онда је, сматрамо, неопходно за даље унапређење квалитета рада, развијати, „неговати“ и подстицати људе на одговорност. Када си одговоран онда си и: тачан, ефикасан, организован, сигуран, коректан, и др.

На питање да ли су били дисциплински кажњавани због повреде радне дужности и да ли су добијали усмене опомене због некавалитетног рада, као и да ли је степен ажурности у обављању посла некада био незадовољавајући, одговорило је 26 анкетираних ненаставних радника. Међу онима који су одговорили на постављена питања, преко 95% није ни дисциплински кажњавано, нити је добијало усмене опомене више од 90%.

Ненаставни радници нису били спремни за коментарисање у погледу сагледавања фактора који би побољшали квалитет њиховог рада. Само пет кратких коментара од 26 испитаника указује на неповерење и страх од последица за изнете ставове, без обзира на анонимност анкете.

Према садржини, коментари се могу груписати у три групе:

- они који се односе на потребу за успостављањем боље и ефективније комуникације између колега у истој служби, између служби, као и између наставног и ненаставног особља,
- они који указују на страх од последица и потребу организовања синдиката у циљу заштите права из радног односа
- они који се односе на боља примања.

На основу анализа свих података прикупљених анкетирањем ненаставних радника, може се закључити да је за квалитетан рад факултетских служби неопходно побољшати услове рада, обезбедити бољу организацију процеса рада, са прецизним упутствима за рад, дефинисати јасне стандарде и индикаторе квалитета рада за свако радно место, успоставити делотворан систем подстицајних и корективних мера, обезбедити адекватне видове обуке у циљу повећања стручних компетенција и способности запослених и, коначно, радити на унапређењу радне атмосфере, професионалне комуникације и свеукупног радног окружења.

6. ПРЕДЛОГ МЕРА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА НА ГАФ У НИШУ

Имајући у виду резултате спроведених анкета послодаваца, запошљених дипломираних инжењера, наставника и сарадника факултета, као и ненаставног особља Комисија за унапређење квалитета ГАФ у Нишу предлаже Наставно-научном већу да после спроведене расправе о резултатима анкета на основу приказаних индикатора усвоји мере и обавезе декана да спроведе следеће мере:

- Приступи реформисању студијских програма на основним и мастер студијама. У оквиру реформи прилагодити пријемне испите на СПА тако да резултати испита буду

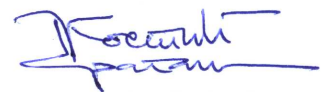
недвосмислено мерљиви. Извршиоци су декан, продекани, шефови одсека, шефови катедри, катедре, правна служба. Рок за извршење почетак септембра 2013.

- Приступи дефинисању два студијска програма основних струковних студија, један у области грађевинарства, а други у области архитектуре. Извршиоци су декан, продекани, шефови одсека, шефови катедри, правна служба. Рок за извршење почетак јуна 2013.
- Осавременјавање правилника за пријављивање и полагање испита у складу са законом о виском образовању и Статутом ГАФ. Извршиоци су декан, продекани, шефови одсека, шефови катедри, правна служба, Савет ГАФ. Рок за извршење почетак јуна 2013.
- Набавка софтверског пакета, тзв. е-индекса који подржава све специфичности дефинисане Статутом и Правилником за пријављивање и полагање испита. Извршиоци су декан, продекани, шефови одсека. Рок за извршење почетак септембра 2013.
- Иновирати пословник о раду ННВ ГАФ: сазив са дневним редом и материјалом за веће слати на е-мејл сваком од чланова већа. Дефинисати одлуке Изборног већа које се доносе тајним гласањем.
- Доношење Правилника који уређују област ангажовања наставника који су стекли право на пензију.
- Доношење правилника о полагању испита којим би се уређедили услови и начин полагања испита на основним и дипломским академским студијама, испитни рокови, обезбеђење јавности, оцењивање на испиту и друга питања од значаја за полагање и оцењивање на испиту.
- Доношење правилника којим се уређује дисциплинска и материјална одговорност студената ГАФ у Нишу.
- Доношење правилника којим се спречава непотизам, корупција, сукоб интереса.
- Осавременили правилник за пријаву, организовање, контролу и полагање стручне праксе за студенте.

За сва правна акта извршиоци су декан, продекани, шефови одсека, шефови катедри, правна служба, Савет ГАФ. Рок за извршење почетак наредне школске године 2013/14.

У Нишу, 25.03.2013.

Комисија за обезбеђење квалитета на ГАФ,



Др Драган Костић, доц.