



Strategija razvoja ljudskih resursa BLC-a

Uvod

Uspješne organizacije shvataju potrebu da maksimiziraju sve svoje resurse - fizičke, finansijske, informacije i ljudske. Najvažniji resursi jedne organizacije su ljudi. Stručnjaci za razvoj ljudskih resursa pomažu organizacijama da maksimaliziraju ljudski kapital putem inicijativa za obuku i razvoj organizacije. Razvoj ljudskih resursa kao pokretača i nosioca promjena u procesu izgradnje uspješnijeg BLC-a, jedno od naših najvažnijih strateških usmjerenja. Na taj način BLC može postati značajan akter šireg društvenog razvoja.

Strategija ljudskih resursa BLC-a, urađena je na osnovu Politike razvoja ljudskih resursa BLC-a koja je usvojena 2016. godine čiji je cilj bio održivost studijskih programa sa najmanje 50% vlastitog kadra, te da podmladimo nastavno-istraživački kadar.

Poštujući odredbe Deklaracije o pristupanju Povelji i Kodeksu istraživača a izradom Strategije BLC nastoji da preduzme sve potrebne mјere da bi Povelja i Kodeks postali stvarnost u njegovom radu tj. da obezbijedi uslove za stvaranje otvorenog i transparentnog tržišta rada, bolje uslove za rad i privlačnost naučnih karijera, razvijanje različitih vještina i stabilniji socijalni položaj istraživača.

Strategija sa svojim Akcionim planom jeste da uskladi viziju razvoja ljudskih resursa BLC-a sa Kvalifikacioni okvirom Evropskog prostora obrazovanja. Politike tretiraju sljedeće principe:

- Etika i profesionalni aspekti
- Zapоšljavanje
- Usavršavanje
- Radni uslovi i socijalna sigurnost

Odeljak Etički i profesionalni aspekti obuhvata pitanja koja se odnose na: slobodu istraživanja, etičke principe, profesionalnu odgovornost, ugovorne i zakonske obaveze, dobre prakse u istraživanju, objavljivanje i korišćenje podataka, uključivanje u javni život, nediskriminaciju, vrednovanje i ocjenjivanje.

Odeljak o zapošljavanju razmatra sljedeće teme: zapošljavanje, selekciju, transparentnost, procjenu sposobnosti, priznavanje iskustva mobilnosti, priznavanje kvalifikacija, položaj radnog mjesta.

Odeljak pod nazivom Usavršavanje tretira mentora, kontinuirani razvoj, mentorstva i savjetovanja.

U odeljku pod naslovom Radni uslovi i socijalna sigurnost obrađene su sljedeće teme: priznavanje profesije, istraživačko okruženje, radni uslovi, stabilnost i trajnost zaposlenja, finansiranje i plate, ravnomjerna polna zastupljenost, napredovanje, vrednovanje mobilnosti, karijerno savjetovanje, intelektualno vlasništvo, koautorstvo, učestvovanje u upravljanju.

1. ETIČKI I PROFESIONALNI ASPEKTI

Sloboda istraživanja na BLC-u ograničena je samo naučnim standardima, etičkim principima, ljudskim pravima i zaštitom životne sredine. Pravo na istraživanje daju zakoni i Statut. Nastavno osoblje je slobodno u odabiru naučnih oblasti svojih istraživanja. Kultura starještva je vrlo razvijena.

Etički principi su definisani Etičkim kodeksom BLC-a.

Plagijatorstvo se ne nadgleda na dovoljno efektan i sistematski način. Karakteristike i problemi profesionalnog stava istraživača su takvi da oni nisu u dovoljnoj mjeri svjesni strategijskih problema svog istraživačkog okruženja. Postoji svijest o ugovornim i pravnim obavezama istraživača, iako ona nije potpuna (već parcijalna). Na kraju, postoji i nedovoljna svijest istraživača o značaju zaštite podataka i povjerljivosti podataka.

PRIJEDLOG AKTIVNOSTI

1. Sačiniti i implementirati program koji stimuliše i motiviše mlade istraživače i založiti se za bolje uslove za rukovođenje nacionalnim projektima.
2. Sačiniti i implementirati plan promovisanja istraživanja BLC-a koji između ostalog treba da podigne svijest o profesionalnoj etici
3. Poboljšati efikasnost rada Etičke komiteta.
4. Definisati standarde i procedure za ukidanje naučnih zvanja.
5. Razviti sistem za samoarhiviranje – održavanje javne baze radova, patenata i drugih rezultata.
6. Na osnovu podataka u samoarhivirajućoj javnoj bazi podataka, implementirati alate za automatsko nadgledanje plagijatorstva.

2. ZAPOŠLJAVANJE

Angažovanje naučnih kadrova na BLC je regulisano Statutom, Zakonom o visokom obrazovanju i Zakonom o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju RS. Na BLC-u je dominantna praksa angažovanja naučnog podmlatka iz grupe najboljih studenata, koji su upućivani na master i doktorske studije na partnerskim univerzitetima.

Oglašavanje radnih mjesta kao i procedure za zapošljavanje su transparentne i pored dnevnih listova, objavljivane na sajtu BLC-a.

Izbori u zvanja regulisani su Statutom, Zakonom o visokom obrazovanju i Zakonom o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju. Kriterijumi za napredovanje u karijeri su transparentni, a odgovarajući obrasci izveštaja su standardizovani.

Prema Anketi za ispitivanje naučnoistraživačkog rada i napredovanja istraživača BLC-a, najznačajnije karakteristike uspješnog kandidata su objavljeni naučni radovi i udžbenici, te iskustvo u nastavi. Veoma važnim segmentom ocijenjuje se i mobilnost, profesionalne vještine i znanje stranih jezika. Faktori koji su identifikovani kao manje značajni, ali i dalje sa uticajem na izbor su: posjedovanje sertifikata.

Prekidi u karijeri se ne shvataju kao prepreka za izbor u zvanje. Iskustvo stečeno kroz mobilnost se pozitivno vrednuje. Prepoznaju se i imaju pravila za dobijanje plaćenog odsustva u cilju naučnog usavršavanja. Svi nastavnici imaju pravo na jednu plaćenu godinu naučnog usavršavanja.

Ne postoji standardizovan spisak potencijalnih članova komisije za zapošljavanje i ne postoji nadoknada za učešće članova u radu komisije. Evaluacija rada kandidata je zasnovana na usvojenim kriterijumima, ali se radi o prije svega o kvantitativnoj evaluaciji koja favorizuje broj objavljenih naučnih radova. Ne postoje mehanizmi da se evaluirira kreativnost i sposobnost za samostalni naučni rad.

Priznavanje stečenih kvalifikacija na BLC je regulisano Pravilnikom o mobilnosti studenata i nastavnog osoblja, Statutom i Zakonom o visokom obrazovanju. Postoji uhodana praksa priznavanja diploma i kvalifikacija (domaćih i stranih) na BLC koja je usklađena sa Zakonom o visokom obrazovanju. Priznavanje kvalifikacija i vještina stečenih neformalnim i informalnim obrazovanjem (kursevi, treninzi) nije regulisano.

PRIJEDLOG AKTIVNOSTI

1. Kao dio procesa internacionalizacije pripremiti smjernice za implementaciju kurseva na engleskom/stranom jeziku sa osvrtom na odgovarajuću metodologiju.
2. Razvijati i promovisati alumni
3. Pripremiti i objaviti procedure za zapošljavanje stranih državljana
4. Razviti on-line formu za evidentiranje slobodnih istraživačkih i nastavnih pozicija na srpskom i engleskom jeziku. Implementirati ovu formu na sajtu
5. Razviti i implementirati program razvoja profesionalnih vještina na nivou BLC-a, sa posebnim osvrtom na vještine potrebne za uspješan rad u komisijama za izbore.
6. Povećati transparentnost procesa zapošljavanja i napredovanja u karijeri.
7. Razviti dodatne kriterijume za evaluaciju koji će prepoznati kreativnost i sposobnost za samostalni naučni rad.

8. Razviti i implementirati program razvoja profesionalnih vještina na nivou BLC-a, sa posebnim osvrtom na vještine potrebne za pisanje predloga projekata.

3. USAVRŠAVANJE

Saradnjom sa univerzitetima, uspostavljen je izvjestan strukturisani okvir odnosa između mentora i studenata koji žele nastaviti master i doktorske studije. Napredak studenata se prati, njihovi mentori pomažu u pisanju naučnih radova, zajedno učestvuju u istraživanju i objavljaju radove. BLC organizuje različite oblike obuka namijenjene mladim istraživačima kao što su pisanje naučnih projekata, prezentacija naučnih radova, komunikacione vještine, metodologije naučnih istraživanja, timski rad, preduzetničke vještine i slično.

Pored nastavnika/istraživača i administrativno osoblje je pozvano da učestvuje na organizovanim kursevima ili nastavi engleskog jezika. Ovakvi oblici obuke su sporadični i bazirani na dobrovoljnosti učesnika.

Pod uticajem projekata ERASMUS+ i razmjene iskustava sa evropskim visokim školama, svijest o potrebi kontinuiranog stručnog usavršavanja nastavnika/istraživača svih nivoa u skorije vrijeme sve je prisutnija. Ovakvi oblici obuke nisu regulisani zakonom i pravilnicima BLC-a, te se njihova uspješnost, dostupnost i efikasnost se još uvek ne ocjenjuju i ne ispituje.

PRIJEDLOG AKTIVNOSTI

1. Sačiniti preporuke i uputstva o potrebi poboljšanja metodologije za izvještavanje o izvođenju projektnih aktrivnosti
3. Sačiniti i izvoditi programe stručnog usavršavanja namijenjenih nastavnicima/istraživačima različitih nivoa.
4. Kontinuirano provoditi programe obuke i obrazovanja iz sljedećih oblasti:
 - E – obrazovanje
 - Upravljanje projektima
 - Savremene tehnike i metode interaktivnog rada
 - Upravljanje aplikacijama e - nastave uz korišćenje office 365.
 - Radionice stranih jezika
 - Radionice primjene savremenih tehnika interaktivnog rada.
5. Unapređivati anketu za izvještavanje i ocjenu aktivnosti usmjerenih na stručno usavršavanje
6. Napraviti uputstvo i preporuke kako da nastavnici/istraživači imaju obavezujući odnos mentora i studenta u cilju unapređenja istraživačkog rada

3. USLOVI RADA I SOCIJALNA SIGURNOST

Regulisanje profesija definisano je na republičkom nivou, a nastavna i naučna zvanja na BLC-u regulisana su Statutom, u skladu sa relevantnim odredbama Zakona o visokom obrazovanju. Nastavna i naučna zvanja su usklađena sa

fazama razvoja karijere istraživača i kreću se od višeg asistenta do redovnog profesora. BLC kao visoka škola ne vrši izbore u zvanja, nego se izbori rade na partnerskim univerzitetima. BLC redovno analizira poddokument Stategije – Strateški plan napredovanja izbora u zvanje.

Osim toga, BLC prati zakonsku regulativu i osoblje zapošljava na neodređeno i ugovorom o dopunskom radu.

Trajanje izbora za višeg asistenta je pet godine; docenti pet, vanredni profesori na period od šest godina, dok se redovni profesori biraju na neodređeno vrijeme. Nakon isteka navedenih rokova, osoba može biti ponovo birana u isto ili više zvanje.

Svi nastavnici BLC adekvatno su uključeni u rad organa odlučivanja. Na nivou fakulteta organi odlučivanja su Senat i Nastavno-naučna vijeća i stručni centri. U skladu sa zahtjevima obrazovnog procesa, utvrđuju se zaduženja i odgovornosti nastavnika u redovnoj nastavi i vannastavnim aktivnostima. Zaduženja u vannastavnim aktivnostima se određuju na osnovu potreba nastavnog procesa i afinitetima nastavnika. Opterećenja nastavnika se vrše u skladu sa Zakonom.

Finansiranje i zarade istraživača u velikoj mjeri zavise od ekonomske situacije u državi. Socijalno osiguranje, zdravstveni i penzioni doprinosi plaćaju se svim zaposlenima u punom obimu. Sigurnost posla, organizacija posla, visina plate i rodna zastupljenost, diskriminacija, odnos sa nadređenim, odnos sa ostalim zaposlenima, među ostalim zaposlenima, uvažavanje mišljenja u organizaciji, su pokatazelji koji se moraju analizirati i uvrstiti u godišnje ankete.

Kako bi se održala i razvijala konkurentnost nastavnog kadra, kontinuirano se vršiti mjerjenje performansi zaposlenih, kroz sljedeće tehnike i metode:

- 1) Mjesečne izvještaje nastavnih i vannastavnih aktivnosti
- 2) Analizu i poređenja zaduženja nastavnika i njihove realizacije
- 3) Godišnje samoevaluacije nastavnika
- 4) Mišljenja i stavova studenata i stepena njihovog zadovoljstva radom nastavnika

Jedan od važnih aspekata u razvoju karijere je mobilnost. Mobilnost studenata, nastavnika i osoblja regulisana je Pravilnikom o mobilnosti studenata i nastavnog osoblja. Mobilnost je postala dio evaluacije za napredovanje nastavnika u viša zvanja.

Na BLC postoji Karijerni centar koji treba da bude više javan i pruži, karijerne savjete studentima.

Nastava je bitno sredstvo za strukturiranje i širenje znanja i stoga je treba uzeti u obzir kao važan segment u okviru karijere istraživača. Međutim, nastavne odgovornosti ne bi trebalo da spriječe nastavno osoblje, da obavljaju svoje istraživačke aktivnosti. BLC treba da obezbijedi adekvatno nagradjivanje povezano sa nastavnim obavezama. Na BLC postoji sistem vrednovanja nastavnika od strane studenata, kao jedan od obaveznih uslova za izbor u nastavnička zvanja. Kao problem nameće se činjenica da mentorstva i

vannastavne aktivnosti, aktivnosti na projektima nisu izražene kroz normu časova. Neophodan je repozitorijum naučnih radova i patenata koji bi omogućio bolju vidljivost naučnih rezultata.

PRIJEDLOG AKTIVNOSTI

1. Promovisanje mogućnosti da se preko projekata akcenat stavi na razvoj istraživačke infrastrukture.
2. Razmotriti uvođenje bonusa na zarade za prekovremeni rad, te primjenjivati sljedeće oblike motivacije:
 - Javne pohvale
 - Materijalna podrška učestvovanju nastavnika naučnim skupovima
 - Materijalna podrška obavljanju knjiga
 - Plaćena odsustva u svrhu profesionalnog razvoja
 - Organizovanje studijskih putovanja
 - Podrška povezivanju škole sa tržištem rada
3. Kroz učešće nastavnika zalogati se za jasno razlikovanje nastavnih i istraživačkih angažmana pojedinih istraživača, uključujući i odvojene zarade.
4. Razviti i održavati centralni repozitorijum naučnih radova, patenata i drugih rezultata.
5. Razvijati sistem za precizno i potpuno praćenje nastavih angažovanja (po satima), a uzimajući u obzir ne samo časove, nego i konsultacije i vannastavnim aktivnostima sa studentima.
6. Implementirati planiranje sistema ljudskih resursa (zapošljavanje i razvoj karijere), koji će razmotriti objektivne nastavne i istraživačke potrebe, na osnovu sistema izvještavanja.
7. Sprovesti puni proces izvještavanja, sistema za praćenje, posebno u pogledu nastave i mentorstava

Strategija ljudskih resursa se bavi definisanim zaduženja i odgovornosti, imenovanjem nastavnika i asistenata i promovisanjem, evaluacijom i praćenjem rada kadrova i analizom opterećenja nastavnog akademskog kadra. Značajan je segment Politike osiguranja kvaliteta i Strategije BLC -a.

Strategija nalaže da se nastavi politika angažovanja mladog i perspektivnog kadra pravilnim odabirom i školovanjem studenata, zatim nastaviti aktivnosti na unapređenju nastavnog procesa stvaranjem visokog nivoa organizovanosti i odgovornosti nastavnika i saradnika, stvaranjem uslova u kojima njihovi talenati i vještine dolaze do izražaja i u skladu s tim obezbijediti veću dostupnost nastavnika i saradnika studentima;

Kroz Politiku se predviđa realizacija programa dodatnog obrazovanja za nastavio i nenastavno osoblje.

BLC ima Pravilnik o obrazovanju i usavršavanju koji poštuje zakonske odredbe definisane u pravcu motivacije i nagrađivanja osoblja.

Metodologija

Pri izradi Strategije razvoja ljudskih resursa BLC-a, korišćen je pristup sproveden u nekoliko faza:

1. Razvoj interne Analize nedostataka. Interna analiza je urađena u nekoliko podfaza. U prvoj podfazi je urađeno sekundarno istraživanje, odnosno mapiranje postojećih ljudskih potencija, U drugoj podfazi je urađena analiza slabosti i potreba.

2. U drugoj fazi je formirana radna grupa za izradu strategije razvoja ljudskih resursa. Radnu grupu su sačinjavali koordinator za kvalitet, menadžment BLC-a i predstavnici administracije i studenata.

Broj: 03-22-03/22
Datum: 05.12.2022. godine

Predsjednik Senata
prof. dr Svetlana Dušanić-Gačić