



IZVJEŠĆE
STRUČNOG POVJERENSTVA
O
REAKREDITACIJI
VELEUČILIŠTA U KARLOVCU

Datum posjeta visokom učilištu:

17. ožujka 2014. godine

Svibanj, 2014.

SADRŽAJ

UVOD	3
KRATKI OPIS VREDNOVANOG VISOKOG UČILIŠTA	5
ZAKLJUČCI STRUČNOG POVJERENSTVA.....	7
PREDNOSTI VISOKOG UČILIŠTA	7
NEDOSTACI VISOKOG UČILIŠTA	8
PRIMJERI DOBRE PRAKSE	8
PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE KVALITETE	9
DETALJNA ANALIZA NA TEMELJU STANDARDA I KRITERIJA ZA REAKREDITACIJU	10
1. Upravljanje visokim učilištem i osiguravanje kvalitete	10
2. Studijski programi	12
3. Studenti	13
4. Nastavnici	15
5. Znanstvena i stručna djelatnost.....	16
6. Mobilnost i međunarodna suradnja	17
7. Resursi: stručne službe, prostor, oprema i financije.....	18

UVOD

Stručno povjerenstvo (dalje u tekstu: Povjerenstvo) koje je imenovala Agencija za znanost i visoko obrazovanje posjetilo je Veleučilište u Karlovcu (dalje u tekstu: Veleučilište) 17. ožujka 2014. godine s ciljem provedbe postupka reakreditacije. Tijekom ovog jednodnevnog posjeta Povjerenstvo je održalo niz razgovora (raspored sastanaka je priložen ovom Izvješću) s upravom, zaposlenicima i studentima Veleučilišta, te pregledalo brojne dokumente (od Samoanalize i Strategije razvoja do različitih internih dokumenata) i mrežne stranice Veleučilišta (www.vuka.hr).

Ovo se Izvješće temelji na gore navedenim dokumentima te bilješkama i komentarima svih članova Povjerenstva, kao i razgovorima tijekom posjeta Veleučilištu.

Reakreditacija je postupak kojeg provodi Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO), državna agencija uvrštena u EQAR (*European Quality Assurance Register for Higher Education*) i punopravna članica ENQA-e (*European Association for Quality Assurance in Higher Education*), a koji se u skladu sa Zakonom o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju provodi svakih pet godina na svim visokim učilištima u Republici Hrvatskoj.

Stručno povjerenstvo imenuje Akreditacijski savjet, neovisno tijelo AZVO, kako bi proveli neovisno stručno vrednovanje visokog učilišta i studijskih programa koje izvodi.

Izvješće sadrži:

- kratku analizu prednosti i nedostataka visokog učilišta,
- popis dobrih praksi uočenih na visokom učilištu,
- preporuke za unapređenja i prijedloge mjera koje treba provesti u predstojećem razdoblju (te provjeriti postupkom naknadnog praćenja), i
- detaljnu analizu na temelju standarda i kriterija za reakreditaciju.

Članovi stručnog povjerenstva:

Povjerenstvo je činilo pet članova:

- Prof. dr. Haldor Jochim, Aachen University of Applied Sciences, Njemačka
- Prof. dr. Heike Raddatz, Trier University of Applied Sciences, Njemačka
- Prof. dr. Sunčica Oberman Peterka, Ekonomski Fakultet Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku
- Prof. dr. Dražen Vrhovski, Veleučilište VERN' i Wawa d.o.o.
- Cecilija Gečević, studentica, Veleučilište Marka Marulića u Kninu

U analizi dokumenata, studijskom posjetu i pisanju izvješća, Povjerenstvu su pomagali zaposlenici AZVO-a:

- Maja Šegvić, koordinatorica
- Nika Matjanovski, pomoćnica koordinatorice
- Goran Briški, prevoditelj

Tijekom posjeta povjerenstvo je održalo sastanke sa sljedećim skupinama:

- Uprava Fakulteta;
- Radna skupina koja je sastavila Izvješće o samoanalizi;
- Predstavnici Povjerenstva za osiguravanje kvalitete;
- Studenti koji su se odazvali javnom pozivu za razgovor;
- Prodekani za nastavu, stručni i znanstveni rad te voditelji studijskih programa;
- Administrativno osoblje;
- Asistenti;
- Nastavnici.

Povjerenstvo je također obišlo knjižnicu, računalne učionice, laboratorije, referadu i učionice Veleučilišta.

Po završetku postupka reakreditacije, Akreditacijski savjet donosi mišljenje na temelju ovog izvješća, ocjene kvalitete visokog učilišta i izvješća o ispunjavanju kvantitativnih kriterija iz informacijskog sustava AZVO.

Po donošenju mišljenja Akreditacijskog savjeta, AZVO izdaje Akreditacijsku preporuku kojom preporučuje ministru nadležnom za poslove visokog obrazovanja:

1. **izdavanje potvrde** o ispunjavanju uvjeta za obavljanje djelatnosti odnosno dijela djelatnosti;
2. **uskratu dopusnice** za obavljanje djelatnosti odnosno dijela djelatnosti;
3. **izdavanje pisma očekivanja** s rokom uklanjanja nedostataka do tri godine. Pismo očekivanja može uključivati i zabranu upisa studenata na određeni rok.

Akreditacijska preporuka koja se upućuje ministru sadrži i ocjenu kvalitete visokog učilišta s preporukama za poboljšanje i unapređenje kvalitete.

KRATKI OPIS VREDNOVANOG VISOKOG UČILIŠTA

NAZIV VISOKOG UČILIŠTA: Veleučilište u Karlovcu

ADRESA: Trg J. J. Strossmayera 9

DEKAN VISOKOG UČILIŠTA: prof.dr.sc Branko Wasserbauer

ORGANIZACIJSKA STRUKTURA Trenutno Veleučilište izvodi nastavu na dvije odvojene lokacije. Strojarski odjel i knjižnica su smješteni na adresi Ivana Meštrovića 10, a svi ostali odjeli, dekanat i stručne službe (referada, informatička služba, itd.) su smješteni na drugoj adresi (u dvije zgrade), J. J. Strossmayera 9 u Karlovcu.

Veleučilište ima šest odjela - Strojarski, Tekstilni, Prehrambeni, Odjel lovstva i zaštite prirode, Odjel sigurnosti i zaštite, i Poslovni odjel. Rad na svakom odjelu organizira Pročelnik. Svaki odjel ima Vijeće sastavljeno od nastavnika odjela i studentskih predstavnika.

Administrativni, pravni, organizacijski i drugi poslovi na Veleučilištu obavljaju se na dekanatu, koji se sastoji od: poslovne tajnice, računovodstva, referade, informatičke službe i knjižnice.

Dekanov kolegij je neformalno tijelo koje saziva dekan, a sastoji se od prodekana (za nastavu, za financije, za stručni i znanstveni rad te odnose s gospodarstvom, te za međunarodnu suradnju.)

Studenti su uključeni u sve razine upravljanja Veleučilištem i sve aktivnosti Veleučilišta (tri studentska predstavnika sudjeluju u radu Stručnog vijeća, a zastupljeni su i u svim tijelima koja se bave studentskim pravima - tijelima za upravljanje kvalitete, disciplinskim komisijama, povjerenstvima za nagrade i sl.)

STUDIJSKI PROGRAMI:

PREDDIPLOMSKI: Strojarsstvo, Mehatronika, Tekstilstvo, Sigurnost i zaštita, Lovstvo i zaštita prirode, Prehrambena tehnologija i Ugostiteljstvo

DIPLOMSKI: Strojarsstvo, Poslovno upravljanje, Sigurnost i zaštita.

BROJ STUDENATA: 1181 redovnih studenata, 728 izvanrednih i 375 apsolvenata

BROJ NASTAVNIKA: 46 stalno zaposlenih (od čega 4 u kumulativnom radnom odnosu), 98 vanjskih suradnika

BROJ ZNANSTVENIKA: 18 doktora znanosti, 46 izabranih u zvanja, 16 stalno zaposlenih i 2 u kumulativnom radnom odnosu

UKUPNI PRORAČUN: 27.114.057,62

SREDSTVA MZOS-A: 11.177.553,02

VLASTITA SREDSTVA: 11.745.519,00

KRATKI OPIS VREDNOVANOG VISOKOG UČILIŠTA:

Veleučilište u Karlovcu je osnovano 16. travnja 1997. godine s dva odjela: Strojarskim u Karlovcu i Tekstilnim u Dugoj Resi.

Danas Veleučilište ima dopusnice (Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske) za izvođenje 7 studijskih programa (Strojarstvo, Mehatronika, Tekstilstvo, Sigurnost i zaštita, Lovstvo i zaštita prirode, Prehrambena tehnologija i Ugostiteljstvo) na preddiplomskoj razini i 3 na diplomskoj (Strojarstvo, Poslovno upravljanje, Sigurnost i zaštita). Svi gore navedeni programi trenutno se i izvode, osim preddiplomskog programa Tekstilstva. Ovaj program akademske godine 2013/14. nije upisivao studente zbog lošeg stanja tekstilne industrije u regiji i cijeloj Hrvatskoj te posljedične nemogućnosti studenata da se zaposle nakon studija.

Veleučilište je smješteno u tri zgrade na dvije različite lokacije u gradu Karlovcu, što je prilično nezgodno za rad Veleučilišta. Jedna od slabosti Veleučilišta je nedostatak studentske menze i doma. Studenti mogu jesti u lokalnom restoranu s kojim je Veleučilište potpisalo ugovor.

Na Veleučilištu studira oko 2,300 redovnih i izvanrednih studenata, a predaje 46 nastavnika i 5 asistenata. Budući da broj nastavnika nije dovoljan za potrebe izvedbe studijskih programa, Veleučilište angažira 89 vanjskih suradnika kao vanjske nastavnike, gostujuće predavače, asistente, itd.

ZAKLJUČCI STRUČNOG POVJERENSTVA

PREDNOSTI VISOKOG UČILIŠTA

Nakon posjeta Veleučilištu i proučavanja svih dostupnih materijala, Povjerenstvo je zaključilo da Veleučilište ima važne snage koje bi mogle poslužiti kao temelj za razvoj konkurentskih prednosti ove ustanove, ali pritom ima i prostora za poboljšanja. U nastavku teksta su sažete snage Veleučilišta.

1. Funkcionalna organizacijska struktura koja pruža dobre temelje za kvalitetan nastavno-znanstveni rad;
2. Maleno, ali raznoliko visoko učilište koje omogućava interdisciplinarnost;
3. Kompetentni i visoko motivirani zaposlenici;

4. Mladi tim zaposlenika koji su entuzijastični i voljni raditi i učiti;
5. Najsuvremenija oprema u dijelu laboratorija;
6. Visoka motiviranost za znanstveni rad;
7. Zadovoljni studenti.

NEDOSTACI VISOKOG UČILIŠTA

1. Nedostaje suvisla vizija i misija koju bi utvrdili, iskomunicirali i razumjeli svi zaposlenici i dionici (ili barem oni najvažniji);
2. Omjer nastavnika i studenata, preopterećeni nastavnici, manjak asistenata, previše vanjskih suradnika;
3. Nedostatna suradnja s međunarodnim visokim učilištima;
4. Niska mobilnost studenata i nastavnika;
5. Nedostatak kolegija na engleskom jeziku;
6. Manjak suvremene literature u knjižnici, kao i materijala za učenje na mrežnim stranicama Veleučilišta;
7. Znanstvena djelatnost;
8. Niska prolaznost studenata.

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

1. Pojedini studijski programi su jako dobro organizirani i imaju odlične interne kapacitete - primjerice, Prehrambeni odjel s laboratorijima za proizvodnju sira i piva, Strojarstvo i Mehatronika sa suvremeno opremljenim laboratorijima.
2. Pojedini odjeli su razvili projektnu suradnju s industrijom (Strojarstvo, Mehatronika).
3. Ulaganja u obrazovanje mladih nastavnika - svi su upisani na doktorske studije, a Veleučilište im plaća školarine.

PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE KVALITETE

Temeljem uočenih snaga i slabosti Veleučilišta, može se zaključiti da je riječ o visokom učilištu koje radi na izgradnji vlastitog identiteta i trudi se odrediti i unaprijediti vlastite konkurentske prednosti. Ipak, još treba poduzeti određene korake i/ili unaprijediti pojedine aspekte rada. Dio koraka je moguće poduzeti u kratkom roku, dok će za dio trebati duže vremensko razdoblje.

- Viziju i misiju Veleučilišta treba jasnije odrediti, te ih onda prenijeti i pojasniti svim zaposlenicima i dionicima. Svi moraju imati isti stav o tome što Veleučilište jest i što želi postići. Budući da je ovo temelj svih drugih aktivnosti, ovo je korak kojim treba započeti proces promjene. Dokumente treba ponovno definirati i usmjeriti u skladu s navedenom strategijom. Raznolikost programa je moguće opisati kao snagu (u smislu interdisciplinarnosti) ali i kao slabost ukoliko je programa previše i ukoliko se međusobno pretjerano razlikuju. Stoga preporučamo Veleučilištu da nađe mjesto na tržištu na kojem bi se moglo pozicionirati kao regionalni centar izvrsnosti (na temelju kompetencija kojima raspolaže).
- Treba više poticati mobilnost zaposlenika i studenata. Prvi bi korak mogao biti uvođenje kolegija na engleskom za sve studente, a ne samo za inozemne (koje će se na taj način u budućnosti lakše privući). To je osobito važno za nastavnike koji moraju unaprijediti vlastite nastavne vještine i naučiti te uvesti nove nastavne metode pored *ex-cathedra* predavanja koja trenutno prevladavaju.
- Treba uvesti program razvoja zaposlenika zajedno s mehanizmima i mjerama koje će osiguravati uspjeh provedbe.
- Kako bi se unaprijedila znanstvena djelatnost Veleučilišta treba razviti Plan istraživanja, kao i odgovarajuće politike provedbe te mehanizme praćenja, pri

čemu osobit naglasak treba staviti na poticanje međunarodno priznatog znanstvenog i stručnog rada.

- Treba smanjiti broj vanjskih suradnika kako bi se manje nego dosad ovisilo o ovoj vrsti rada, a preporuča se zaposliti više asistenata. To će biti od pomoći u procesu smanjivanja nastavnog opterećenja nastavnika kako bi im se ostavilo više vremena za znanstveni rad, a u skladu s gore spomenutim Planom istraživanja. Obzirom da Veleučilište izvodi stručne programe, angažiranje vanjskih suradnika zaposlenih u industriji je važno i ubuduće ga treba poticati, ali u razumnoj mjeri.
- Kako bi se studentima osiguralo djelotvorno i učinkovito okruženje za učenje i pomoglo im se u procesu učenja, treba modernizirati knjižnicu te unaprijediti raspoloživost nastavnih i drugih materijala za učenje na mrežnim stranicama ili intranetu Veleučilišta, kojeg također treba razviti. To je vrlo važno i za nastavnike i podizanje kvalitete njihovog nastavnog i znanstvenog rada.
- Kriterije za upis na Veleučilište treba bolje uskladiti sa zahtjevima studijskih programa. Ovo je važno za podizanje stope prolaznosti. Veleučilište ne bi smjelo upisivati studente koji nisu završili četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje.

DETALJNA ANALIZA NA TEMELJU STANDARDA I KRITERIJA ZA REAKREDITACIJU

1. Upravljanje visokim učilištem i osiguravanje kvalitete

Veleučilište je izradilo Strategiju razvoja koja posjeduje sve nužne elemente (misijska vizija, SWOT analiza, strateški ciljevi, operativni planovi, osobe odgovorne za svaki cilj i

zadatak, vremenski okvir i resursi potrebni za njihovo postizanje). U izradi ovog dokumenta su sudjelovali pročelnici svih odjela Veleučilišta. Tom je procesu nedostajalo sudjelovanje šire zajednice (dionika) u određivanju uloge, misije i vizije Veleučilišta (1.1). Također, misija je prilično široko definirana, bez jasnog fokusa na ono što Veleučilište doista jest i što želi postati, iako je vizija pritom jasnije određena. Ne može se reći da su svi programi usklađeni s misijom Veleučilišta (1.3) niti da su svi zaposlenici svjesni misije - onog što Veleučilište jest i što planira postati (što je bilo očito u razgovorima sa zaposlenicima). Isto važi i za dionike i za njihovu svijest o misiji Veleučilišta.

Povjerenstvo može reći da Veleučilište ima funkcionalnu organizacijsku strukturu koja odgovara svrsi, predstavlja dobar temelj za kvalitetan znanstveno-nastavni rad i usklađena je sa svim internim dokumentima Veleučilišta (1.2).

Veleučilište ima Politiku kvalitete i interne pravilnike o osiguravanju kvalitete, a zaposlenici su svjesni potrebe stalnog rada na pitanjima kvalitete i unapređenju kvalitete svih aktivnosti Veleučilišta. Dodijeljen im je ISO standard 2012. godine (HRN EN ISO 9001:2008), pomoću kojeg su definirali procese svih aktivnosti Veleučilišta. Redovito prikupljaju informacije od studenata o kvaliteti studijskih programa, ali povjerenstvo je steklo dojam da se ove informacije ne koriste redovito ni sustavno za poduzimanje konkretnih aktivnosti. Povjerenstvo je samo doznalo da vanjski suradnici s niskim ocjenama ne budu angažirani iduće godine. Nedostaju neke konkretne aktivnosti planiranja, kontrole i unapređivanja kvalitete (kad je riječ o procesima za predavanja, mrežnim stranicama, itd.) (1.5)

Svake godine Veleučilište izrađuje izvještaj o radu i postignućima u protekloj godini koji se dostavlja svim dionicima u zajednici. Međutim, dionici ne daju komentare na taj izvještaj, pa Veleučilište ne zna što oni misle o radu Veleučilišta, koje bi izmjene oni preporučili i sl. Dio zaposlenika Veleučilišta održava neformalne kontakte s industrijom čime dobivaju određene povratne informacije, ali njihovo prikupljanje nije formalno niti redovito (1.4).

Budući da je Veleučilište upisano u Upisnik znanstvenih organizacija u Hrvatskoj, mora se baviti znanstvenom djelatnošću (1.6). Veleučilište ulaže vrijeme i novac u razvoj znanstvene djelatnosti, ali ima još dosta prostora za poboljšanja. Pojedini programi

postiću bolje rezultate u znanstvenom radu, dok drugi trebaju uložiti mnogo više truda. Uprava Veleučilišta potiče zaposlenike na pisanje radova i izlaganje na stručnim i znanstvenim konferencijama (financijski, pokrivajući troškove sudjelovanja), objavljivanje u stručnim i znanstvenim časopisima kao i pisanje udžbenika koje Veleučilište objavljuje. Dio nastavnika je vrlo aktivan u tom području, dok neke još treba gurati u tom smjeru.

Veleučilište ima Etički kodeks koji se bavi etičnim i ne-etičnim ponašanjem, ali povjerenstvo je (iz razgovora) steklo dojam da zaposlenici i studenti ne znaju kako postupiti u slučajevima ne-etičnog ponašanja. Ovo treba bolje iskomunicirati sa svim zaposlenicima i studentima (1.7). Svi gore spomenuti dokumenti su dostupni na mrežnim stranicama Veleučilišta (http://www.vuka.hr/index.php?id=katalog_informacija).

2. Studijski programi

Povjerenstvo je utvrdilo da su mnogi aspekti studijskih programa u skladu s postavljenim zahtjevima. Postoje, međutim, i pojedine iznimke ocijenjene kao "dijelom provedene" ili "u početnoj fazi provedbe".

Povrh svega, Veleučilište nema zatvoren krug kontrole kvalitete. Iako studenti evaluiraju nastavnike, ne dobivaju povratne informacije o rezultatima evaluacija, ni od uprave ni od samih nastavnika. Čini nam se da ni uprava sustavno ne prati razvoj kvalitete nastave.

Kad je riječ o studijskim programima, povjerenstvo uviđa da pojedini odjeli, osobito Strojarski, pokušavaju uskladiti vlastite s potrebama industrije. S druge strane, čini se da se pojedini planovi za nove programe ne temelje na strukturiranoj analizi, koherentnoj strategiji niti realističnoj procjeni resursa dostupnih Veleučilištu obzirom na poziciju koju ima na tržištu. Primjerice, budućnost programa teksilstva je još nejasna, a zaposlenici na čekanju, dok se s druge strane planiraju novi programi i novi

'multidisciplinarni centar' specijaliziran za programe posvećene okolišu - čija integracija u postojeće programe nije sasvim jasna. (2.1)

Povjerenstvo nije utvrdilo da su studentima osigurani raznoliki suvremeni resursi za pomoć pri samostalnom učenju. To osobito upada u oči kad je riječ o elektroničkim sredstvima, ali i nastavnim metodama osim ex-cathedra predavanja, poput prezentacija i samostalnog rada u laboratorijima, pri čemu su potonje potvrdili i sami studenti. Čini se da se nastava uglavnom provodi putem konvencionalnih predavanja uz pomoć skripti koje pišu nastavnici; ne čini nam se da naširoko koriste druge vrste materijala. Dijelom to može biti posljedicom nedostatka suvremene literature u knjižnici i računalne mreže. (2.8, 2.9)

Analiza završnih i ispitnih radova navela je povjerenstvo na mišljenje da kvaliteta ishoda varira među programima. Iako povjerenstvo shvaća poteškoće u donošenju ove vrste procjene, smatramo da je moguće uložiti više napora u podizanje kvalitete dijela područja, prvenstveno ne-tehničkih. Učenje treba odmicati od ponavljanja naučenih činjenica prema neovisnijoj analizi. (2.5)

Povjerenstvu se čini da i na ovaj aspekt utječe malo previše slobodan stav prema upisima. Dio zaposlenika se žalio na intelektualne sposobnosti studenata, ali se ne čini da Veleučilište razmišlja o promjeni upisne politike kako bi se stanje poboljšalo. (2.3)

Konačno, Veleučilište donekle podržava studente zainteresirane za praksu u industriji i druge aktivnosti koje se održavaju izvan Veleučilišta. Međutim, ne čini se da su studenti ovim u potpunosti zadovoljni. Povjerenstvu je rečeno da Veleučilište ne nadzire uvijek u dovoljnoj mjeri provedbu stručnih praksi i angažmana u industriji, pri čemu samo Veleučilište ne nudi dovoljno prilika za praktičnu primjenu naučenog. (2.10)

3. Studenti

Prilikom posjeta Veleučilištu i u razgovorima sa studentima različitih godina i smjerova, povjerenstvo je došlo do zaključka da su studenti općenito zadovoljni s obrazovanjem kojeg stječu na Veleučilištu. Studenti su naglasili dobru komunikaciju s većinom nastavnika, ali su se u isto vrijeme i žalili da ih većina ne stavlja nastavne ili ikakve druge

materijale na mrežne stranice Veleučilišta, pa one ne pružaju točne informacije o zahtjevima pojedinih kolegija.

Veleučilište informira javnost o studijskim programima putem mrežne stranice. Kriteriji i postupci upisa se javno objavljuju i konzistentno primjenjuju, ali ih se ne analizira obzirom na uspjeh upisanih studenata. Veleučilište upisuje studente sa završenim trogodišnjim i četverogodišnjim školama, sa i bez položene državne mature. Posljedica toga su trenutni stupanj homogenosti i dostatnosti prethodnog znanja upisanih studenata, kao i stopa prolaznosti.

Veleučilište podržava studente u vannastavnim aktivnostima u kojima studenti postižu odlične rezultate, poput kazališta, karnevala i sportskih aktivnosti, itd.

Veleučilište studentima ne pruža usluge savjetovanja ni profesionalnog usmjeravanja.

Procjene znanja se provode raznolikim, ali ipak tradicionalnim metodama poput kolokvija, seminara, ispita... Studenti imaju formalnu mogućnost žalbe na ocjene. Povratne informacije nastavnika su prilika da se unaprijedi znanje, ali one ovise o volji pojedinog nastavnika. Nema formalnih pravila koja bi osiguravala trajno dobivanje povratnih informacija.

Veleučilište ne vodi statistike zapošljavanja završenih studenata niti održava redovite formalne kontakte s bivšim studentima. Informacije o bivšim studentima ovise o komunikaciji pojedinih profesora i studenata.

Studenti mogu utjecati na donošenje odluka, imaju predstavnike u povjerenstvima Veleučilišta, postoji Studentski zbor i pravobranitelj, iako dio studenata o tome nije obaviješten.

Studenti mogu iznijeti vlastita mišljenja i prijedloge za poboljšanja putem sandučića za anonimne prijedloge i žalbe kao i putem anketa, ali o tome ne dobivaju redovito povratne informacije.

4. Nastavnici

Veleučilište trenutno zapošljava 46 nastavnika (42 na puno radno vrijeme), 5 asistenata i 2 radnika u laboratoriju. Trenutno je 10 u zvanju profesora visoke škole, 18 viših predavača i 18 predavača. Većina zaposlenika Veleučilišta su prilično mladi, što se može smatrati prednošću u procesu prilagođavanja novim tržišnim uvjetima, promjene i brzog učenja. Temeljem naših sastanaka sa zaposlenicima, povjerenstvo može reći da se većina čini prilično odana Veleučilištu. Od zaposlenih nastavnika 18 ima doktorate a 24 su asistenti upisani na doktorske studije. Kako bi poticalo zaposlenike na daljnju naobrazbu i podiglo kvalitetu nastavnika, Veleučilište plaća školarine doktorskih studija. Dio zaposlenika Veleučilišta je bio na specijalizaciji u inozemstvu.

Omjer broja nastavnika zaposlenih na puno radno vrijeme i studenata je nepovoljan za Veleučilište. Svaki pojedini dokument kojeg je povjerenstvo pročitalo je sadržavao drukčije podatke o broju studenata i na različit način računao ovaj omjer, koji je ipak svuda viši od očekivanih 1:30. Budući da su 2 asistenta u postupku izbora u nastavna zvanja, ovaj će se omjer donekle poboljšati.

Kako postojeći broj nastavnika nije dovoljan za pokrivanje nastave, Veleučilište angažira velik broj vanjskih suradnika (69 nastavnika i 29 zaposlenika drugih visokih učilišta, znanstvenih instituta i industrije). Obzirom da Veleučilište izvodi stručne programe, angažiranje vanjskih suradnika zaposlenih u industriji je važno i ubuduće ga treba poticati, ali u razumnoj mjeri.

Broj vanjskih suradnika treba smanjiti, ali taj problem Veleučilište ne može samo riješiti. Nova zapošljavanja (koja bi pomogla u rješavanju ovog problema) ovise o dozvoli Ministarstva što je uprava Veleučilišta stalno naglašavala (4.1., 4.2. i 4.3.). Iako Veleučilište ima dosta vanjskih suradnika, 66.6% ukupnog broja radnih sati na svim studijskim programima odrađuju zaposleni na puno radno vrijeme (4.1.).

Velik dio zaposlenika je preopterećen nastavom, bez (dovoljno) vremena za znanstveni rad. Kako je već navedeno, Veleučilište podržava razvoj osoblja (plaćanje doktorata, znanstvenog rada i publiciranja), ali nema strategiju podrške (4.5.). Ovaj je problem također povezan sa zabranom zapošljavanja.

Veličina grupa na predavanjima i seminarima je:

- za predavanja, do 110 studenata,
- za seminare, do 80 studenata,
- za laboratorijske, informatičke i druge vježbe, do 10 -20 studenata.

Grupe bi mogle biti manje, ali to nije moguće bez dodatnog zapošljavanja nastavnika i dodatnog prostora.

Izbor nastavnika u zvanja je reguliran pravnim okvirom i Pravilnikom o izboru u nastavna zvanja.

5. Znanstvena i stručna djelatnost

Veleučilište je na početku formalnog usvajanja plana znanstvenog rada s odgovarajućim planovima i mehanizmima praćenja učinka. Veleučilištu se stoga preporuča razviti, uvesti i pratiti provedbu takvih planova, politika i mehanizama praćenja, s posebnim naglaskom na poticanje međunarodno priznatog znanstvenog i stručnog rada. Nadalje, Veleučilište nije provelo učinkovite mehanizme poticanja pokretanja međunarodnih i/ili domaćih znanstvenih i stručnih projekata i suradnji. Iako se doktorski studiji i istraživanja koja u sklopu njih provode zaposlenici Veleučilišta mogu smatrati znanstvenim radom Veleučilišta (ukupno 24 zaposlenika su doktorski studenti), još uvijek ostaje nejasno u kakvoj je taj rad vezi sa strateškim razvojnim planovima i ciljevima Veleučilišta. To je od osobite važnosti kad se uzme obzir da je odluka o izboru programa stručnog usavršavanja prilično arbitrarna i prepuštena samom nastavniku. Stoga se Veleučilištu preporuča da pronade nišu na kojoj bi se moglo pozicionirati kao regionalni centar izvrsnosti. Ovo smatramo osobito važnim

obzirom da su informacije koje smo dobili od uprave i nastavnika o budućem razvoju Veleučilišta ponešto nejasne, i mogu se smatrati popisom želja prije nego dobro promišljenim strateškim planom.

Obzirom na to, nakon što se odredi fokus znanstvenog rada i strukovna i/ili tržišna niša, treba sastaviti popis odgovarajućih programa stručnog razvoja zaposlenika i stručnih i znanstvenih aktivnosti, zajedno s vremenskim okvirom za ostvarivanje zacrtanog cilja. Nadalje, treba provesti formalne mehanizme i mjere za osiguravanje uspjeha provedbe. Također se svakako preporuča Veleučilištu da planove za znanstveni i stručni rad smjesti u međunarodni, a ne lokalni kontekst, uzevši u obzir međunarodno snažne organizacije poput obližnjih poduzeća na glasu po stupnju tehnološkog razvoja poput ABB-a Hrvatska, Alstoma, Karlovačke pivovare (članice grupe Heineken), KIM-a Karlovac (člana grupe Lactalis) i drugih.

Veleučilište također treba iskoristiti suvremene laboratorije, uglavnom izgrađene uz pomoć sredstava EU, u nastavi kao i u znanstvenom radu. Ta je oprema dobrano doprinijela kvaliteti nastave kao i ugledu Veleučilišta. Za zaključiti je da će slični razvojni projekti usmjereni ka nabavci usporedivih resursa dodatno podcrtati taj uspjeh. U tom smislu Veleučilištu treba čestitati na organizaciji formalne obuke za 25 zaposlenika iz područja provedbe projekata EU.

Konačno, iako je Veleučilište usvojilo formalne mehanizme poticanja transfera tehnologija i znanja suradnjom s realnim sektorom, povratne informacije starijih i mlađih zaposlenika navode nas na dojam da su i tu potrebna znatna poboljšanja. Stoga se preporuča Veleučilištu da uz postojeću shemu financijske potpore projektima uloži i znatne napore u poticanje potrebnog načina razmišljanja među zaposlenicima. To je moguće postići organiziranim obukama iz poduzetništva, poticanjem primjera dobre prakse u znanstvenom radu, uvođenjem nagrada za inovacije, itd.

6. Mobilnost i međunarodna suradnja

Općenito, povjerenstvo smatra da Veleučilište studentima s drugih visokih učilišta nudi dobre uvjete za unapređenje mobilnosti. (6.1)

U razgovoru s upravom je jasno rečeno da je Veleučilište veoma zainteresirano za unapređenje i održavanje postojećih međunarodnih veza i suradnji.

Od 2009. godine nastavnike iz inozemstva se poziva da održe predavanja na Veleučilištu na niz specijaliziranih tema. Nadalje, postoje osobito dobri kontakti s raznim ustanovama u Srbiji, a dio nastavnika i studenata je pohađao brojne međunarodne konferencije u zemlji i regiji.

Ali uvjeti za privlačenje nastavnika iz inozemstva kao punopravnih predavača na studijskim programima na jedan ili više semestara su tek u početnoj fazi provedbe; još nije ostvarena ni jedna takva suradnja. Većina međunarodnih odnosa otpada na ustanove u susjednim zemljama, a manje na druge europske zemlje, iako su pojedini studijski programi Veleučilišta temeljeni na različitim usporedivim programima europskih sveučilišta.

Novi strani studenti Veleučilišta također obično dolaze iz obližnjih zemalja.

Prilike koje nudi program ERASMUS još nisu uspješno iskorištene. Iako studenti imaju priliku završiti dio studija u inozemstvu, većina smatra dostupne stipendije nedostatnima ili ima poteškoća sa stranim jezicima. Treba popraviti motiviranost studenata za odlazak u inozemstvo.

Isto važi i za kriterij 6.3. Iako su zaposlenici i profesori vrlo opterećeni nastavom i motivirani za njenu provedbu, povjerenstvo smatra da je spremnost na boravak u inozemstvu još nedovoljna i treba je popraviti.

Konačno, Veleučilište ima dobre preduvjete za širenje postojeće međunarodne suradnje i odlične prilike za povećanje međunarodne mobilnosti studenata, zaposlenika i profesora.

7. Resursi: stručne službe, prostor, oprema i financije

Veleučilište samo dijelom osigurava dovoljno resursa za učinkovito učenje svih svojih studenata. Ključna područja s dosta mjesta za poboljšanja obuhvaćaju knjižnične resurse, osobna računala, i informacijski sustav Veleučilišta (interni portal za studente). Postojeći knjižnični resursi teško da se mogu smatrati prikladnima kad je riječ o dostupnom prostoru, kao i o sadržaju. Govorimo li o potonjem, budući da su knjige prilično skupe, preporuča se orijentirati knjižnicu prvenstveno na osiguravanje

studentima pristupa većem broju baza podataka. To je još i važnije kad se uzme u obzir da je knjižnica odvojena od glavne zgrade Veleučilišta, pa bi korištenje virtualnih resursa povećalo dostupnost studentima i uštedilo im vrijeme.

Također se svakako preporuča uložiti znatne napore u razvoj Poslovnog informacijskog sustava (Business Information System - BIS). Takav sustav bi uvelike unaprijedio razmjenu kao i sigurnost informacija. Kako će takav sustav vjerojatno utjecati na budući znanstveni, nastavni i stručni rad Veleučilišta, preporuča se da se u planiranju osobita pažnja posveti usklađenosti sustava sa strateškim ciljevima Veleučilišta. Također, obzirom na današnje trendove u dizajnu, korištenju i upravljanju računalnim sustavima, preporuča se da Veleučilište ovaj sustav utemelji na računalnom oblaku, umjesto da infrastrukturu razvija lokalno.

Veleučilište održava povoljan omjer nastavnog i nenastavnog osoblja. Jedini, manji prigovor koji nam je dan se odnosio na broj osoblja za održavanje prostorija kojeg odobrava Ministarstvo.

Veleučilište nema formalne politike dodatnog usavršavanja nenastavnog osoblja. To se čini suvislim za ovaj stadij razvoja ustanove, ali će u budućnosti svejedno biti nužno ispregovarati i formalizirati postupke usavršavanja.

Veleučilište uglavnom osigurava usklađenost laboratorijske opreme i protokola njenog korištenja s priznatim međunarodnim standardima. Međutim, u nastavnom procesu se nedovoljno koristi postojeći najsuvremeniji vertikalni računalni sustav. Zbog toga završenim studentima nedostaje potrebnog praktičnog iskustva u baratanju najnovijim tehnološkim postignućima (npr. 3D skenerom). Svakako shvaćamo da takvo stanje uvelike određuje dostupan prostor kao i cijena opreme. Bez obzira na to, preporuča se posvetiti osobitu pažnju iznalaženju izvedivog načina da se studentima pruži takvo praktično iskustvo simuliranjem laboratorijskih uvjeta (npr. praktičnim radom sa starim 3D slikama, računalnim simulacijama i sl.) Kako i nabavka potrebnih licenciranih računalnih programa može biti skupa, preporuča se staviti naglasak na suradnju s lokalnim multinacionalnim korporacijama koje bi mogle sponzorirati jeftinije uvođenje mogućnosti korištenja vlastitih programa na daljinu na Veleučilištu, a u sklopu vlastite društvene odgovornosti. Kao alternativno rješenje, može se razmisliti o kupnji pristupa oblaku lokalnih ili globalnih ponuđača.

Konačno, čini se da je Veleučilište u dobroj financijskoj situaciji, kojoj međutim nedostaje transparentnosti. Primjerice, iako se smanjio broj nastavnika zaposlenih na dio radnog vremena, to nije utjecalo na prikazane troškove. Iako je uprava dala vjerodostojne informacije da Veleučilište u budućnosti ne bi trebalo nailaziti na veće financijske poteškoće, nije neutemeljeno zapitati se o načinu na koji bi se Veleučilište prilagodilo eventualnom smanjenju interesa za pojedine studijske programe. Budući da je do takve situacije već došlo s programom tekstilstva, preporuča se izraditi formalan plan za zbrinjavanje studenata i zaposlenika na programu koji se gasi. Također se ne čini da Veleučilište ima stroge upisne kriterije (budući da npr. upisuje učenike trogodišnjih strukovnih i obrtničkih škola) što potencijalno ukazuje na davanje prednosti financijskoj održivosti pred određivanjem i dosizanjem određenih obrazovnih standarda i ciljeva.