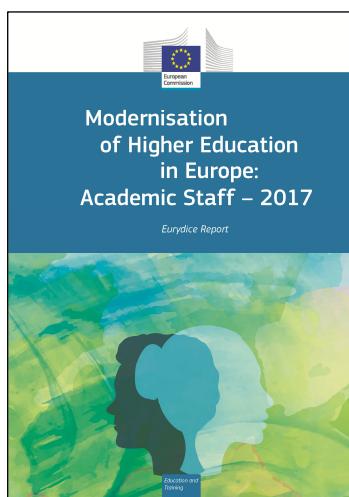


Eurydice izvodi

Modernizacija visokog obrazovanja u Evropi: akademsko osoblje – 2017



Sektor visokog obrazovanja već dvije decenije prolazi kroz velike promjene. Uprkos nedavnim demografskim padovima u kohortama u visokom obrazovanju u nekim zemljama, ukupan broj studenata je porastao, dok je sektor visokog obrazovanja diverzifikovan uz brojne strukturne promjene. Akademsko osoblje je veoma odgovorno za povećane društvene zahtjeve, ali, da li su se sistemi prilagodili kako bi im omogućili da održavaju korak sa ovim brzim promjenama?

Modernizacija visokog obrazovanja u Evropi: akademsko osoblje – 2017 istražuje trenutne okolnosti u kojima se nalazi akademsko osoblje kao dio evropskog visokog obrazovanja koje se stalno i brzo mijenja. Izvještaj se bavi zahtjevima za kvalifikacije akademskog osoblja, postupak angažovanja, zapošljavanjem i uslovima rada u akademskom svijetu, eksternom kontrolom kvaliteta i centralizovanim strategijama internacionalizacije.

Izvještaj se zasniva na kombinaciji kvalitativnih i kvantitativnih podataka i obuhvata sisteme visokog obrazovanja u 35 zemalja. Akcenat je dat najznačajnijim kategorijama visokoobrazovnog osoblja, prvenstveno onima u čijoj nadležnosti je nastava, odnosno istraživanje.

Dalje, izvještaj sadrži nacionalne dijagrame koji daju koristan pregled najznačajnijih kategorija akademskog osoblja za datu zemlju. Za svaku kategoriju osoblja, dat je niz podataka, uključujući glavna zaduženja, potrebne kvalifikacije, ugovore i statističke podatke.

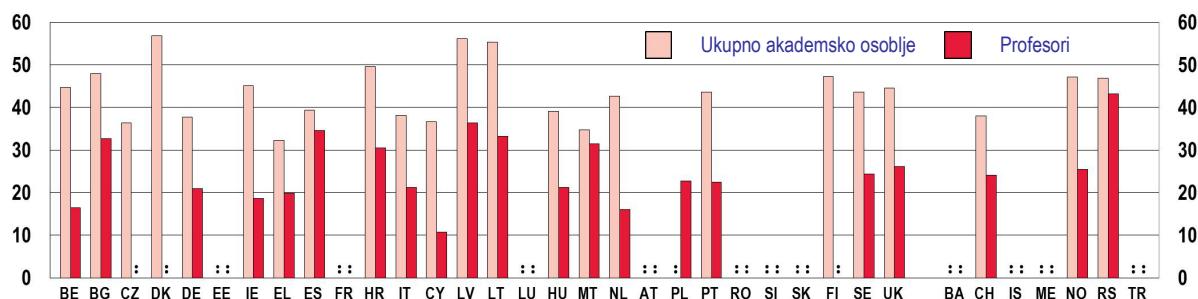
Ovo izdanje 'Eurydice Izvoda' daje kratak pregled nekih od glavnih nalaza iz izvještaja.

Žene su još uvijek nedovoljno zastupljene u visokom obrazovanju

U većini zemalja Evrope, najviši organi uprave uređuju bar dio pitanja vezanih za angažovanje akademskog osoblja, dok se posebna pravila razlikuju u obimu i opsegu. U 24 visokoobrazovna sistema postoje propisi koji uređuju jednake mogućnosti, koje se direktno primjenjuju na angažovanje akademskog osoblja. Propisi o jednakim mogućnostima uglavnom obuhvataju pol, etničku pripadnost, invaliditet, religiju, starost, politička opredjeljenja i seksualnu orijentaciju.

Konkretna primjena ovih zakona se obično ostavlja poslodavcima, ali u slučajevima kada zakon sadrži konkretnе ciljeve ili smjernice, oni se obično odnose samo na rodnu ravnopravnost. Rodna ravnopravnost se decenijama nalazi visoko na političkoj agendi na nivou Evrope. Ipak, uprkos pozitivnom razvoju u pozicijama akademskog osoblja, u većini zemalja žene i dalje čine manje od polovine radne snage.

Slika 3.5: Procenat žena u odnosu na ukupan broj akademskog osoblja i profesora, 2013



Izvor: Evropski register tercijarnog obrazovanja (podaci prikupljeni u novembru 2016).

Iskusno akademsko osoblje uživa povoljnije radne uslove i bezbjednije ugovore u odnosu na mlađe kolege

Izbor akademske karijere i napredovanje do najviših pozicija iziskuje ogromno vremena i napora, širom Evrope, ali se situacija po pitanju sigurnosti posla ne poboljšava. U većini evropskih zemalja postoji kombinacija ugovora na određeno i neodređeno vrijeme za akademsko osoblje, sa izuzetkom Slovačke i Letonije, gdje postoje samo ugovori na određeno vrijeme.

Jedna od jakih determinanti ugovorne stabilnosti je faza akademske karijere, gdje imamo mlado akademsko osoblje, zaposleno na projektnoj osnovi ili ugovorima na određeno vrijeme, a veće izglede za ugovore na neodređeno vrijeme ima starije, iskusno osoblje. Iako većina profesora i iskusnog

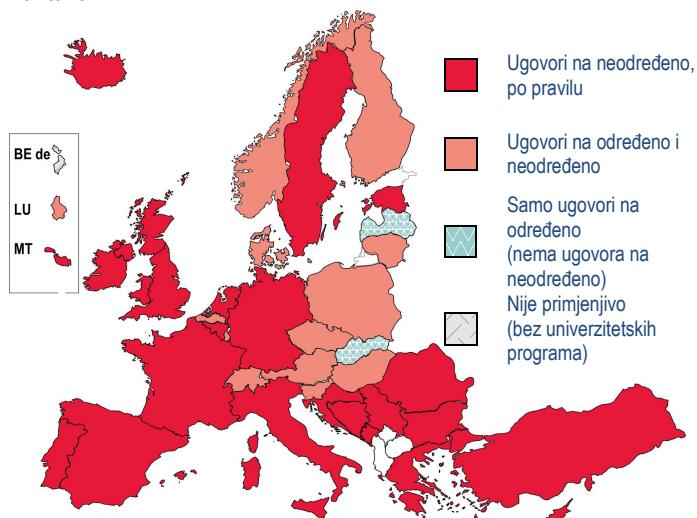
Rodne razlike su još izraženije po pitanju broja žena koje streknu zvanja profesora. U zemljama poput Belgije, Irske, Grčke, Kipra i Holandije, manje od 20% profesora su žene. Srbija je jedina zemlja u kojoj su više od 40% profesora žene.

Širom Evrope, put žena do visokih akademskih zvanja se usporava preprekama koje opšti zakoni o jednakim mogućnostima nijesu u stanju da otklone. Ovdje treba dodati i činjenicu da u mnogim zemljama radno zakonodavstvo garantuje veću sigurnost zaposlenja onima sa višim zvanjima u profesiji. Stoga, žene ne samo da su nedovoljno zastupljene u ovom sektoru, već su i na manje prestižnim pozicijama, i susrijeću se sa težim uslovima zapošljavanja.

akademskog osoblja u većini zemalja Evrope i dalje ima ugovore na neodređeno vrijeme, konkurenčija za ove pozicije je sve veća, čime se smanjuju mogućnosti zapošljavanja u cijelokupnom visokoobrazovnom sektoru.

Najveći procenat ugovora na neodređeno vrijeme – 80% ili više – su informacije koje su dale Francuska, Malta i Turska. Prati ih Švedska, u kojoj oko 70% akademskog osoblja ima ugovore na neodređeno vrijeme.

**Slika 4.2: Ugovori o radu univerzitetskih profesora,
2015/16**



Izvor: Eurydice.

Na drugom kraju spektra su Njemačka, Estonija, Austrija (univerzitetski sektor), Finska (univerzitetski sektor) i Srbija, sa 30% ili manje akademskog osoblja sa ugovorima na neodređeno vrijeme.

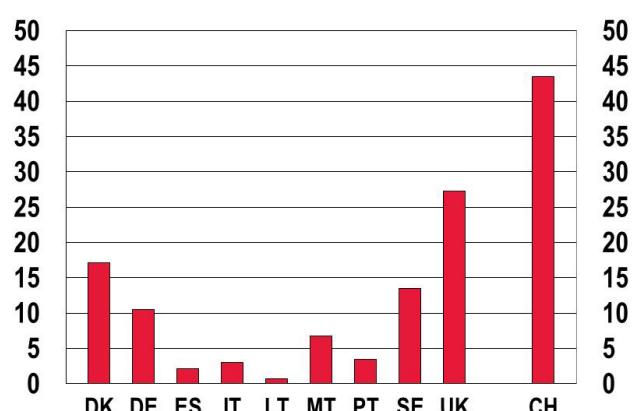
Akademsko osoblje se podstiče na mobilnost i neke zemlje imaju visok procenat međunarodnog osoblja

Visok je stepen suglasja među donosiocima politika i institucionalnim rukovodstvima o pozitivnom uticaju akademske mobilnosti na kvalitet visokog obrazovanja i istraživanja, razvoju cirkulacije znanja i podršci studentskoj razmjeni. U većini evropskih zemalja postoji izvjesni vid centralne strategije za podsticanje internacionalizacije sektora visokog obrazovanja, a otprilike jedna trećina ima detaljno izrađene planove za podršku istoj.

Sveobuhvatna statistika o mobilnosti akademskog osoblja nije dostupna, iako većina evropskih visokoobrazovnih sistema navodi da imaju uspostavljene mehanizme za praćenje mobilnosti akademskog osoblja na nacionalnom nivou. Trenutno dostupni podaci pokazuju da je u mnogim zemljama akademsko osoblje izuzetno međunarodno, sa visokim procentom stranih državljana među akademskim osobljem.

Tako, recimo, u UK je 27,3% akademskog osoblja rođeno u inostranstvu, dok je u Švajcarskoj procenat 43,5%.

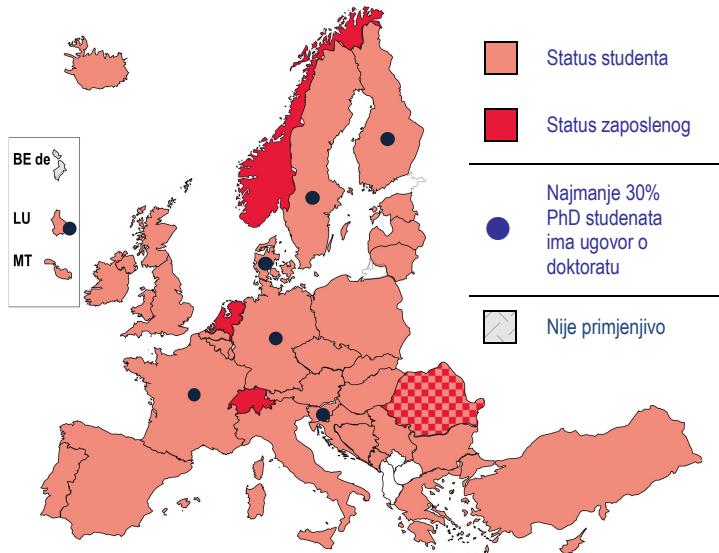
Slika 6.3: Procenat stranih državljana u odnosu na ukupno akademsko osoblje, 2013



Izvor: Evropski register tercijarnog obrazovanja (podaci prikupljeni u novembru 2016).

**Doktorat je obavezan za većinu akademskih pozicija,
a većina doktoranada se smatra studentima**

Slika 2.1: Primarni pravni status doktoranada, 2015/16



Izvor: Eurydice.

Doktorat se smatra jednom od prekretnica u akademskoj karijeri. Njegova priprema obično traje najmanje tri godine i karakteriše je dvostruka pripadnost: smatra se ranom fazom akademske karijere, a, istovremeno, u pitanju je produženi period obuke, zasnovan na istraživanju visokog kvaliteta.

U većini zemalja se doktorandi posmatraju kao studenti, iako su istovremeno mladi istraživači. To može biti u vezi sa Bolonjskim procesom, koji je povećao značaj nastavnih elemenata doktorskih programa.

U većini evropskih zemalja je doktorat pravni zahtjev za srednje i najviše akademske pozicije, a u nekim slučajevima i za početničke. U otprilike jednoj četvrtini visokoobrazovnih sistema Evrope – Belgiji (njemačka zajednica), Češkoj Republici, Irskoj, Malti, Holandiji, Austriji, Finskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Islandu i Crnoj Gori – najviše zakonodavstvo ne formalizuje doktorat kao minimalnu kvalifikaciju za kategorije akademskog osoblja. Međutim, u većini pomenutih zemalja, iako nije pravni uslov, doktorat i dalje igra značajnu ulogu u napredovanju u akademskoj karijeri.

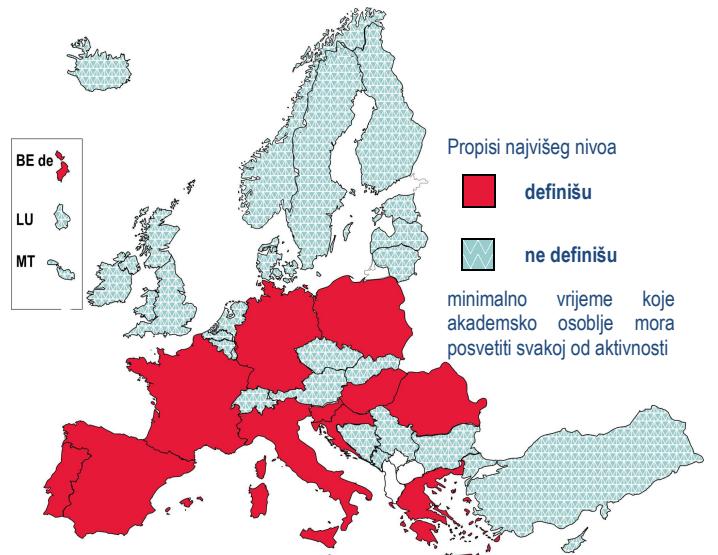
Kvalitet nastave se ne smije uzimati zdravo za gotovo

Doktorandi koji žele da izgrade akademsku karijeru ne moraju biti u obavezi da pohađaju obuku namijenjenu njihovim nastavničkim vještinama. I zaista, svega nekoliko zemalja imaju pravne odredbe koje definišu nastavničku praksu kao obvezan element programa doktorskih studija. Štaviše, kada se u propisima definišu nastavničke pozicije, obaveza izvođenja nastave se primjenjuje na samo neke kategorije PhD studenata.

Širom Evrope gotovo da ne postoje velika skala programa kontinuiranog stručnog usavršavanja (CPD), namijenjenih unapređenju nastavničkih vještina akademskog osoblja. Većina inicijativa iz ove oblasti su izolovane aktivnosti pojedinih visokoobrazovnih ustanova

Nastavno opterećenje akademskog osoblja se obično definiše u skladu sa kategorijama osoblja, i obično najmlađe i osoblje sa srednjim rangom ima najviše nastavnih obaveza, a najiskusnije akademsko osoblje ima manje obaveza.

Slika 4.4: Propisi najvišeg nivoa koji uređuju minimalno vrijeme za svaku od akademskih aktivnosti, 2015/16



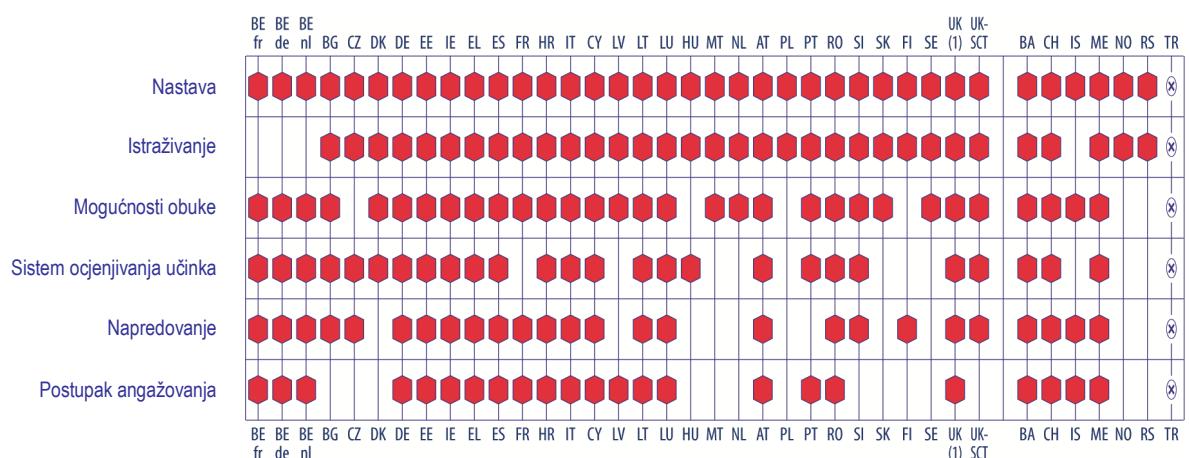
Izvor: Eurydice.

Dok se sistem eksterne kontrole kvaliteta fokusira na nastavi i istraživanju, pitanja upravljanja ljudskim resursima se obično zanemaruju

Nastavni proces i istraživanje su teme koje najčešće ispituju eksterne agencije za kontrolu kvaliteta, nezavisno od toga da li je to dio programske ili institucionalne kontrole. Teme vezane za upravljanje ljudskim resursima (postupak angažovanja,

ocjena učinka i prakse za unapređenje) se mnogo rjeđe ocjenjuju, i čine dio sistema u nešto preko jedne polovine zemalja (vidjeti: Poglavlje 5, Dio 5.2.1, Slika 5.1).

Slika 5.1: Pitanja obično obuhvaćena eksternom evaluacijom sistema kvaliteta, 2015/16



Izvor: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Puni izvještaj *Modernizacija visokog obrazovanja u Evropi: akademsko osoblje – 2017*

je dostupan na engleskom jeziku na *Eurydice* web stranici: <http://ec.europa.eu/eurydice>

EC-02-17-701-EN-N

ISBN 978-92-9492-525-1

doi:10.2797/670566

© EACEA, 2017.