АНАЛИЗА РЕЗУЛТАТА АНКЕТА О ЗАДОВОЉСТВУ ПОСЛОДАВАЦА СТЕЧЕНИМ КВАЛИФИКАЦИЈАМА ДИПЛОМИРАНИХ ИНЖЕЊЕРА АРХИТЕКТУРЕ

1. Испитивана популација, узорак и ток анкетирања

Анкетирањем су обухваћени послодавци дипломираних инжењера архитектуре запослених у компанијама, јавним предузећима, локалним самоуправама и привредним друштвима у градовима на подручју Ниша и југоисточне 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.

Руководиоцима институција поштом су послати анкетни упитници, са молбом да их дистрибуирају запосленима у служби који непосредно надгледају рад дипломираних инжењера архитектуре, који су диплому стекли на Грађевинско-архитектонском факултету у Нишу. Комисији је на крају процеса пристигло 6 попуњених упитника.

2. Опис анкетног упитника

Подаци су прикупљани помоћу Упитника за вредновање стручних компетенција дипломираних инжењера архитектуре, кога су попуњавали надлежни руководиоци. Овај коришћени упитник је саставни део Правилника о вредновању квалитета студијских програма и установа Универзитета у Нишу. Посебно је дефинисан и прихваћен од стране Већа центра за унапређење квалитета Универзитета у Нишу, а затим усвојен од стране Сената Универзитета у Нишу, при чему се узети у обзир примери добре праксе самоевалуације 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 послодаваци су замољени да искрено вреднују поједине стручне компетенције диломираних инжињера, који раде у њиховој институцији: стечено знање запослених је адекватно потребама овог профила; запослени су оспособљени за самосталан рад; запослени су оспособљени за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области; стечене организационе вештине запослених је адекватно потребама овогпрофила; запослени се добро сналазе у тимском раду; стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савремена и применљива у пракси; вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси; запослени исказују иновативност у решавању проблема из области; запослени су мотивисани за даље учење и усавршавање.. Послодавцима је такође понуђено да преложе мере у циљу унапређења образовања дипломираних инжењера на Факултету.

3. Резултати анкете

Стручне компетенције некадашњих студената Грађевинско-архитектонског факултета у Нишу послодавци су вредновали укупном просечном оценом 4.26, на петостепеној лествици оцењивања од 1 до 5. Оцене су дефинисане на следећи начин: 1- потпуно незадовољавајући; 2 – делимично задовољавајући; 3 – задовољавајући; 4 – претежно задовољавајући; 5 – потпуно задовољавајући. Висина просечне оцене упућује на закључак да наставни програм и образовни процес на Факултету у значајној мери остварују планиране исходе, тј. да студенти који дипломирају на Факултету стичу задовољавајући ниво стручних компетенција али да има и доста простора за унапређење њихових квалитета.

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

Табела. ***Стручне компетенције***

	Питања	Просечна оцена
		Архитектура
	Општа оцена квалитета запослених	4.3
1.	Стечено знање запослених је адекватно потребама овог профила	4.5
2.	Запослени су оспособљени за самосталан рад	4.0
3.	Запослени су оспособљени за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области	4.5
4.	Стечене организационе вештине запослених су адекватне потребама овог профила	4.2
5.	Запослени се добро сналазе у тимском раду	4.0
6.	Стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савремена и применљива у пракси	4.5
7.	Вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси	4.2
8.	Запослени исказују иновативност у решавању проблема из области	4.2
9.	Запослени су мотивисани за даље учење и усавршавање	4.2
Средња оцена		4.26

Резултати анкете показују да су најбоље оцењени: стечено знање запослених је адекватно потребама овог профила, запослени су оспособљени за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области, стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савремена и применљива у пракси. На ова питања су послодавци одговорили са просечном пценом 4.5. Са друге стране, најлошије су оцењени: запослени су оспособљени за самосталан рад и запослени се добро сналазе у тимском раду, при чему су послодавци одговорили са просечном пценом 4, што указује на солидно велики простор за побољшање студијских програма пре свега у области повезивања практичног и теоријског рада као и оспособљавање будућих инжењера за самостални рад. Дипломирани инжењери архитектуре су на крају оцењени средњом оценом 4.26.

У циљу унапређења образовања дипломираних инжењера на Грађевинско-архитектонском факултету у Нишу послодавци су предложили следеће мере:

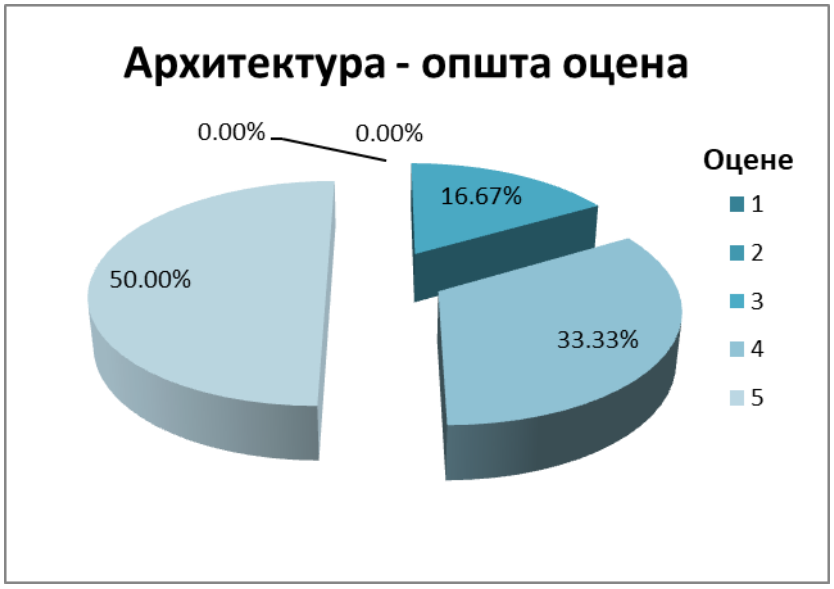
− увести више стручне праксе која би могла да се реализује не само на последњој години и то по један или више месеци годишње након прве године студија;

- унапредити способност учествовања у стручним дискусијама;
- увести детаљније примене програма који унапређују практично сналажење у раду (као што је на пример Excel);
- поклонити више пажње унапређењу аналитичког и критичког размишљања, као и унапређењу способности самосталног решавања проблема и доношењу одлука;
- радити на развијању инжењерске логике у свим областима архитектуре;
- више радити на стицању знања у области конструкција и разради извођачке документације.

Послодавцима је пружена могућност да процене степен спремности и способности за рад дипломираних инжењера архитектуре, при чему су, као што је већ речено, за ову процену користили оцене од 1 до 5.

Општа оцена квалитета запослених

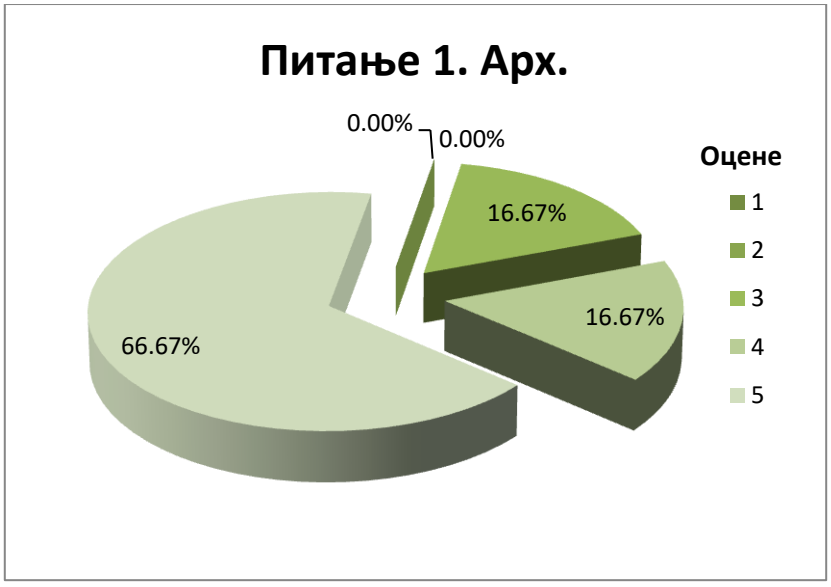
Код овог питања се већина испитаника изјаснила да су потпуно задовољни способношћу свршених студената да решавају практичне проблеме, док је 16.67% послодаваца сматра да је квалитет задовољавајући, а просечна оцена је 4.3. Већи број испитаника оценио је да треба побољшати способност да решавају практичне проблеме, то упућује на веће ангажовање и бољу посвећеност решавању практичних задатака, али и да постоји простор за унапређење студијског програма.



Графикон оцена. Општа оцена квалитета запослених

1. Стечено знање запослених је адекватно потребама овог профила

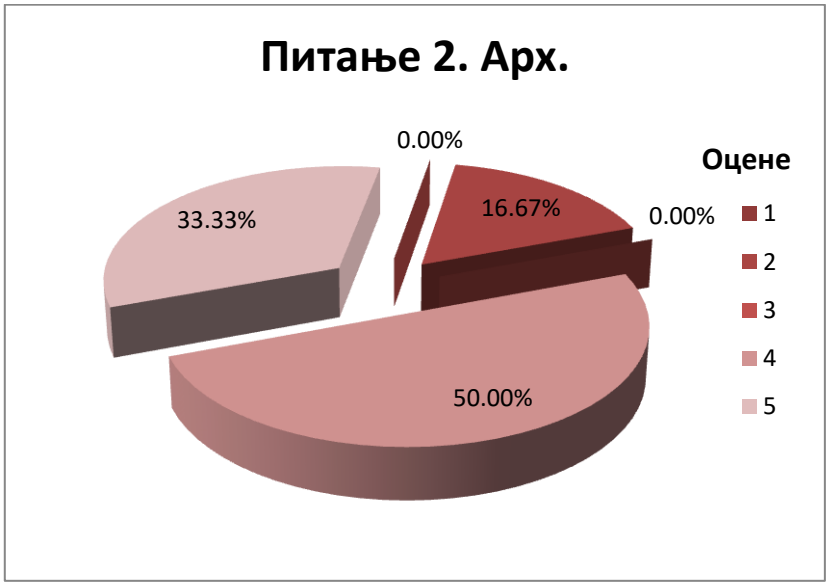
Код овог питања испитаници су у приближно истом односу дали оцене од 3 до 5 када су дипломирани инжењери архитектуре у питању. Просечна оцена ове компетенције је 4.5, што се може сврстати у више оцене. Закључак је да иако постоји прилично задовољство, код архитеката се може и даље радити на побољшању способности да самостално одлучују у решавању конкретних проблема.



Графикон 1. Стечено знање запослених је адекватно потребама овог профила

2. Запослени су оспособљени за самосталан рад

У случају оспособљености за оспособљени за самосталан рад 50 % послодаваца мисли да је претежно задовољавајућа (4). Нико од испитаника није оценио ову компетенцију незадовољавајућом оценом, док су оцене 2 заступљене са 16.67, а 5 са 33.33%. Са просечном оценом од 4.0 за ову компетенцију се може рећи да је претажно задовољавајућа и да има солидну оцену иако има значајног простора за побољшање.

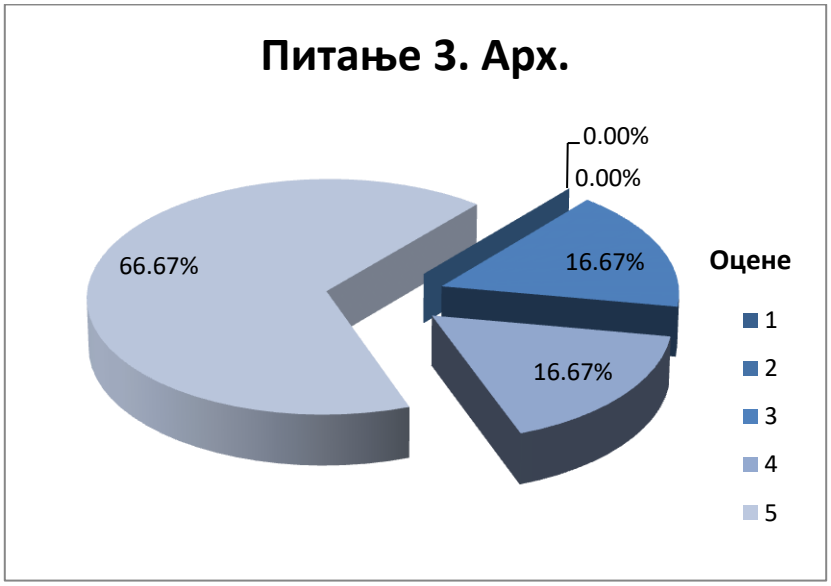


Графикон 2. Запослени су оспособљени за самосталан рад

3. Запослени су оспособљени за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области

Оцену 5, односно потпуно задовољавајући ниво оспособљени за критичку анализу података и за самосталнорешавање проблема из области има 66.67% послодаваца када су дипломирани инжењери архитектуре у питању. Нико од испитаника није оценио ово питање незадовољавајућом оценом нити са 2, док су оцене 3 и 4 заступљене у скоро истом односу (16.67%), као што се види на графикону 3.

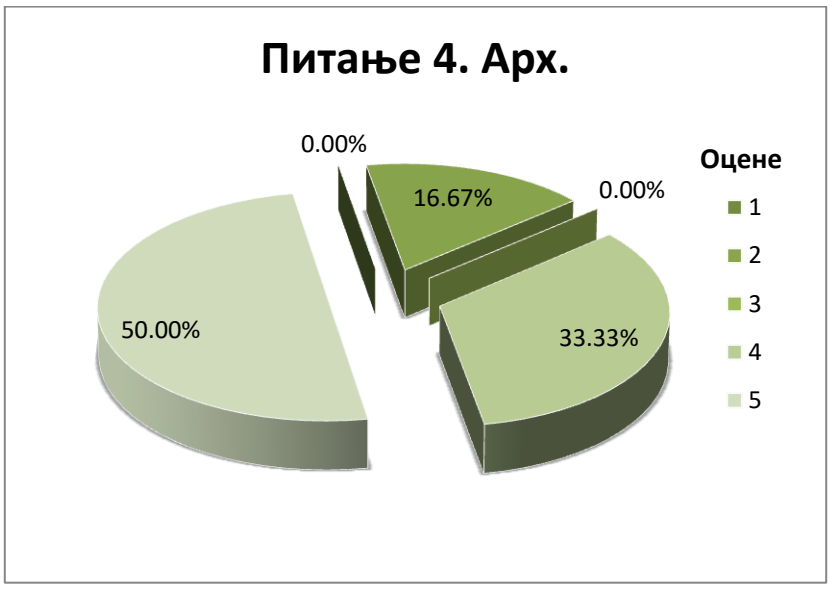
Просечна оцена 4.5 показује просечно добру способност за критичку анализу података и за самосталнорешавање проблема из области.



Графикон 3. Запослени су оспособљени за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области

4. Стечене организационе вештине запослених су адекватне потребама овог профила

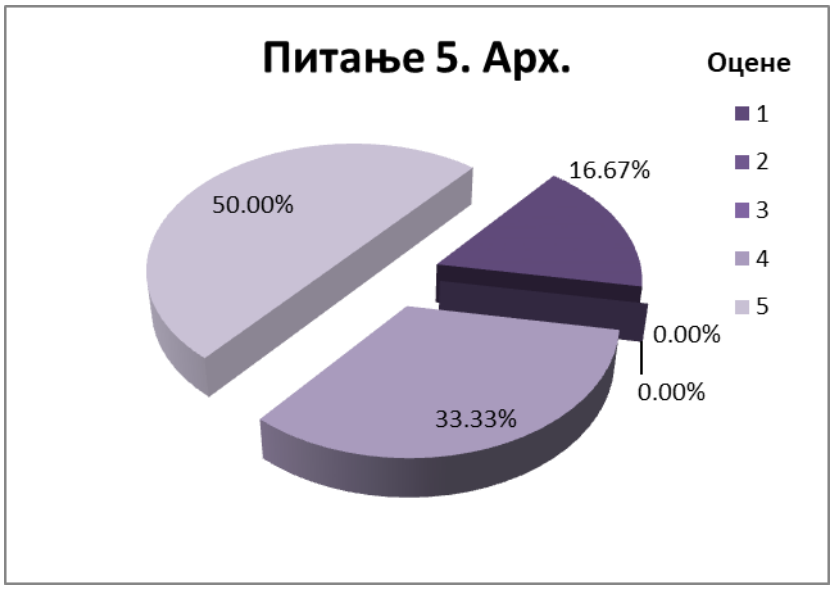
Када се погледају дате оцене за стечене организационе вештине запослених види се да су послодавци неуједначено распоређивали оцене. Ако се погледају оцене које су добијали дипломирани инжењери архитектуре запажа се да је највећи број испитаника (50%) оценио ову компетенцију оценом 5, односно сматрају да је ниво способности учествовања у стручним дискусијама потпуно задовољавајући. Међутим, један број послодаваца се определио за нижу оцену 2, оцењујући тако ову компетенцију делимично незадовољавајућом, што указује да се ове компетенције дипломираних архитекта морају унапредити кроз увођење одговарајућих активности и захтева у студијске програме.



Графикон 4. Стечене организационе вештине запослених су адекватне потребама овог профила

5. Запослени се добро сналазе у тимском раду

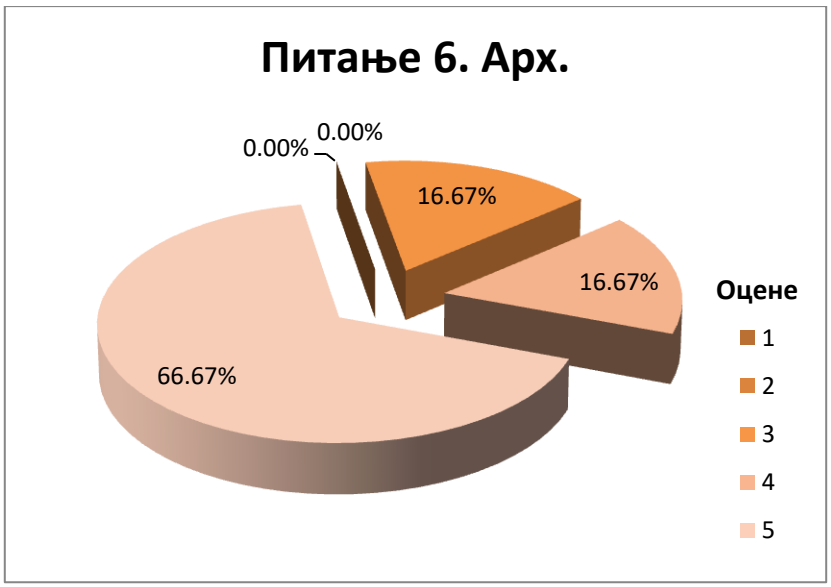
Способност сналажења у тимском раду је за дипломиране инжењере архитектуре оцењена оценом 5 у 50%. Ово питање је, за дипломиране инжењере архитектуре, оцењено солиднм оценом 4 са 33.33%, док се за 2 пределио 16.67%. Просечна оцена 4 свакако показује врло добру способност сналажења у тимском раду.



Графикон 5. Запослени се добро сналазе у тимском раду

6. Стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савременаи применљива у пракси

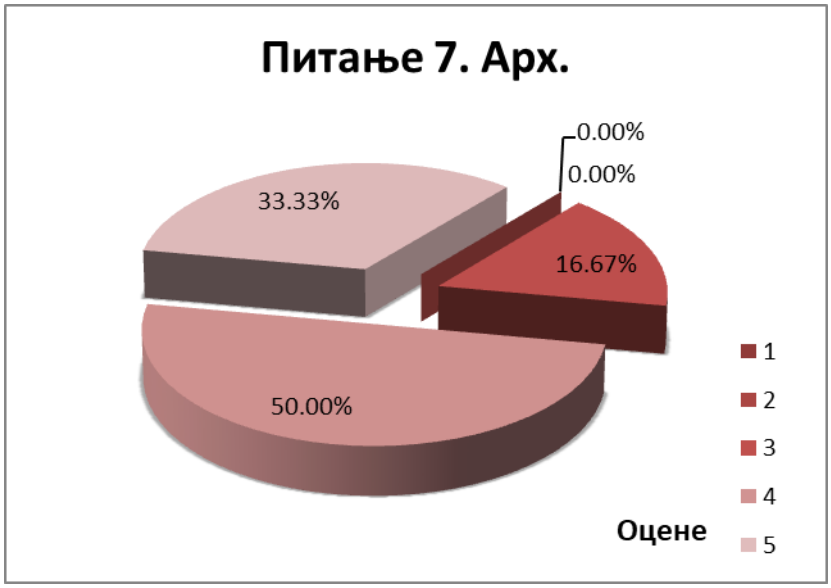
Стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савременаи применљива у пракси оцењена оценама од 3 до 5, при чему је највећи број испитаника-послодаваца дао оцену 5, њих 66.67%. Зато се може закључити да су стечена теоријска знања архитеката на врло високом нивоу што показује и средња оцена 4.5.



Графикон 6. Стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама су савременаи применљива у пракси

7. Вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси

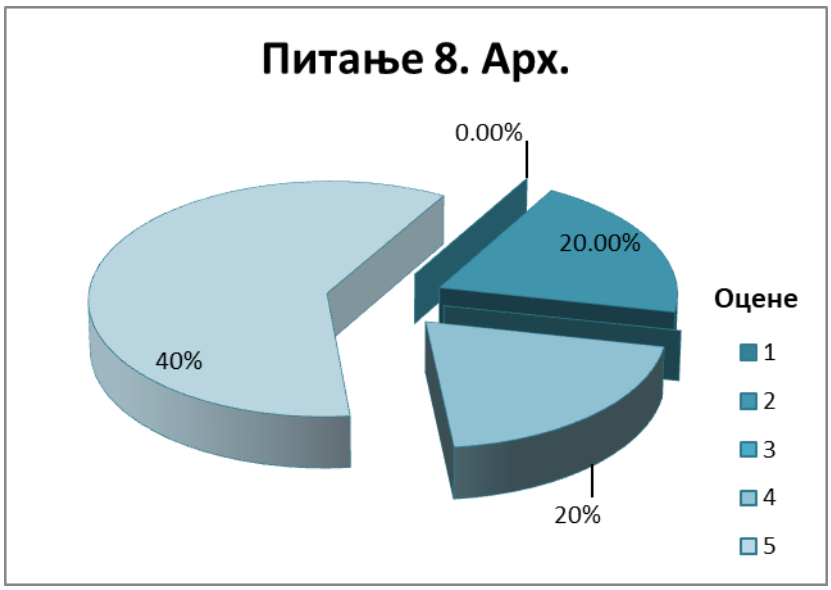
Са приказаног графикона, када су оцене дипломираних инжењера архитектуре у питању, може се закључити да су у солидној мери вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси. Већина испитаника, њих 50%, сматра да је ниво обучености претежно задовољавајући, 33.33% се изјаснило да су у потпуности задовољни, а 16.67% се изјаснило и да су задовољни. Важно је напоменути да нико од испитаника није дао најнижу оцену 1 као ни оцену 2. Вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси претежно задовољавајућа, што показује и оцена 4.2.



Графикон 7. Вештине које су запослени стекли на студијама су применљиве у пракси

8. Запослени исказују иновативност у решавању проблема из области

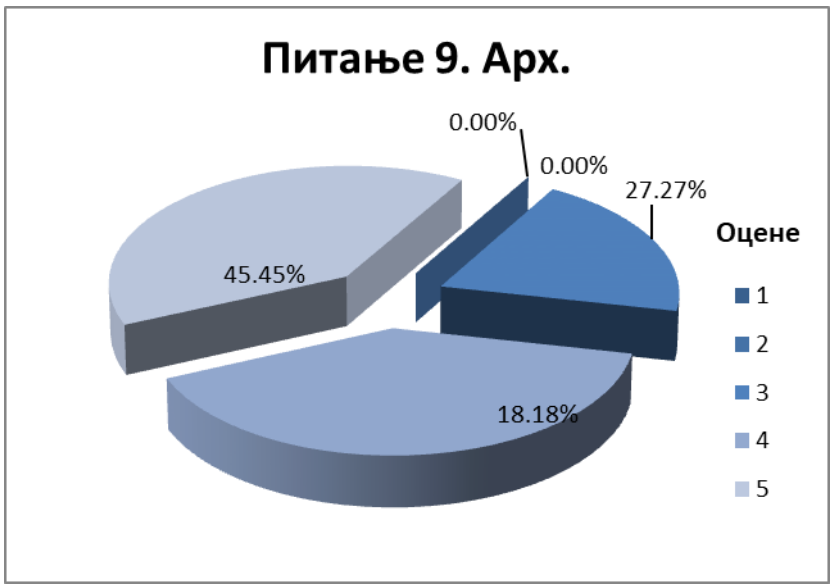
Оцена иновативности у решавању проблема из области код дипломираних инжењера архитектуре износи 4.2. Ова оцена приказује веома добру иновативност у решавању проблема. Ни један послодавац се није определио за оцену 1 и 3, док је највећи број, њих 40%, дао оцену 5, а оцену 2 и 4 по 20%, док 20% није одговорило на питање.



Графикон 8. Запослени исказују иновативност у решавању проблема из области

9. Запослени су мотивисани за даље учење и усавршавање

Питање које се односи на мотивисаност за даље учење и усавршавање показује велику спремност за даље учење и усавршавање, као што се види на графикону 9. На такав закључак упућују и средња оцена 4.2. И при оцењивању овог питања није било оцена 1 и 2, али и 1 од испитаника није одговорио на ово питање.



9. Запослени су мотивисани за даље учење и усавршавање

Закључци, мере и активности на основу анализа резултата анкета о задовољству послодаваца стеченим квалификацијама дипломираних инжењера архитектуре

Добијена мишљења послодаваца су изузетно важан показатељ који свакако треба узети у обзир при даљем унапређењу студијских програма. Релевантности ових мишљења би свакако допринео већи одзив послодаваца да попуне послате упитнике, односно да одговоре на анкету. Зато треба мотивисти послодавце да се активније укључују у ове активности, тиме што ће се показати да се резултати ових анкета и њихово мишљење заиста вреднују и узимају у обзир при даљем раду и примени корективних мера. Резултати показују да поред знања послодавци очекују да инжењери поседују и вештине које су неопходнеу савременим токовима и пословном окружењу.

На основу мишљења пслодаваца јасно је да треба унапредити способност архитеката да решавају практичне проблеме, а то упућује на веће ангажовање наставника у пружању могућности за решавање практичних задатака. Ово свакако треба размотрити иако се у току студирања захтева од студената веома често решавање реалних и конкретних проблема и то не само кроз учешће у студентским конкурсима.

Такође, по мишљењу послодаваца, треба значајно унапредитии способност доношења одлука. По овом питању вероватно треба мало комплексније сагледати проблем и делимично потражити разлоге и у окружењу у коме се нађу инжењери, с обзиром да на то утиче и перцепција прихватања евентуално донетих одлука.

Поред наведеног, послодавци очекују и израженију способност извршавања обавеза у траженом року. Ово је вероватно, између осталог, и последица темпа који се стално намеће. Иако студенти своје обавезе и на Факултету морају да извршавају у одговарајућем року и свесни су да и пословни задаци

имају ограничен временски оквир, вероватно долази до прроблема када су рокови недовољно добро процењени. Осим тога, могуће је и да су очекивања од квалитетних и добрих инжењера архитектуре стално све већа.

Када су у питању стечено знање запослених које је адекватно потребама овог профила, оспособљеност за критичку анализу података и за самостално решавање проблема из области, стечена теоријска знања која су запослени стекли на студијама и која су савремена и применљива у пракси, послодавци су најзадовољнији. То показује да инжењери архитектуре имају изузетне потенцијале да знања стално допуњују и усвајају нова сазнања. Оно што свакако треба истаћи је и да, по мишљењу послодаваца, професијонално обављају посао. То указује да су током студирања, у оквиру студијског програма, осим неопходног знања добили и добре основе да се и даље професионално изграђују, тако да у оквиру студијских програма треба и даље неговати овакав приступ.