



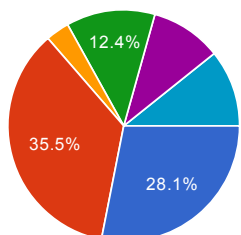
242 responses

[Publish analytics](#)

Summary

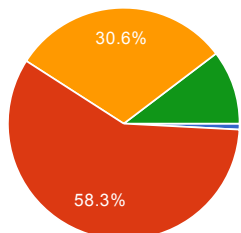
Основни подаци

Област истраживања



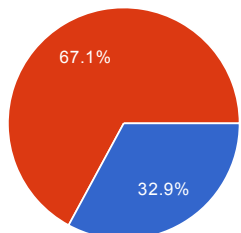
Природне науке	68	28.1%
Инжењерство и технологија	86	35.5%
Медицина	8	3.3%
Пољопривредне науке	30	12.4%
Друштвене науке	24	9.9%
Хуманистичке науке	26	10.7%

Године живота



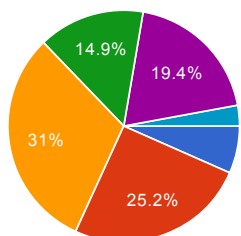
мање од 25 година	2	0.8%
25 - 40	141	58.3%
40 - 55	74	30.6%
више од 55 година	25	10.3%

Тренутно сам студент докторских студија у мојој или другој организацији



Да	75	32.9%
Не	153	67.1%

Наставно или истраживачко звање

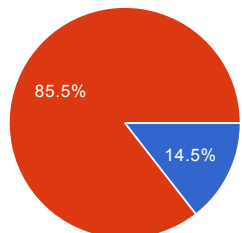


Project number: 561586-EPP-1-2015-1-RS-EPPKA2-CBHE-JP

"This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein"

Сарадник у настави (или истраживач - приправник)	16	6.6%
Асистент (или истраживач - сарадник)	61	25.2%
Доцент (или научни сарадник)	75	31%
Ванредни професор (или виши научни сарадник)	36	14.9%
Редовни професор (или научни саветник)	47	19.4%
Other	7	2.9%

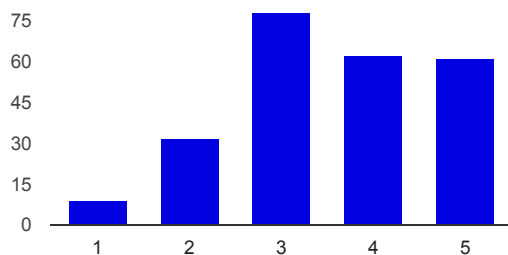
Да ли сте упознати са Европском повељом за истраживаче и кодексом запошљавања истраживача?



Да	35	14.5%
Не	207	85.5%

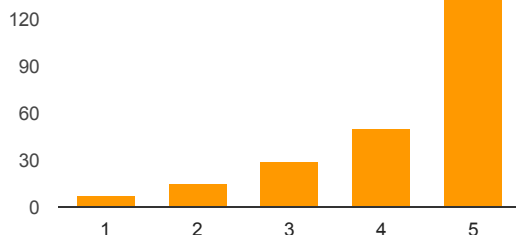
Етички и професионални аспекти каријере истраживача

У мојој организацији, истраживач самостално врши избор теме и области истраживања



Потпуно нетачно: 1	9	3.7%
2	32	13.2%
3	78	32.2%
4	62	25.6%
Потпуно тачно: 5	61	25.2%

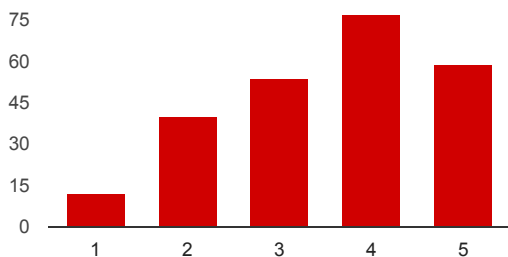
У мојој организацији, принцип равноправности полова је у потпуности примењен, на свим нивоима послова и одлучивања



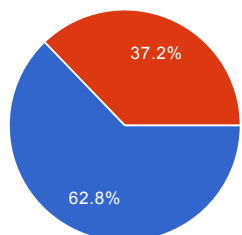
Потпуно нетачно: 1	8	3.3%
2	16	6.6%
3	30	12.4%
4	51	21.2%
Потпуно тачно: 5	136	56.4%

У мојој организацији, истраживање се врши у складу са основним принципима професионалне етике

Потпуно нетачно: 1	12	5%
2	40	16.5%
3	54	22.3%

4 **77** 31.8%Потпуно тачно: 5 **59** 24.4%

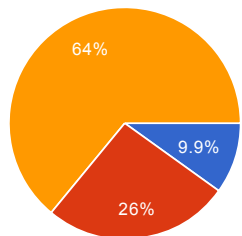
Српскојезички



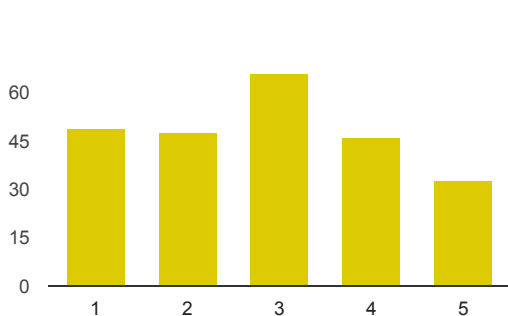
та професионалне етике у мојој

Да **152** 62.8%Не **90** 37.2%

Случајеви кршења професионалне етике у мојој организацији су решени на праведан начин

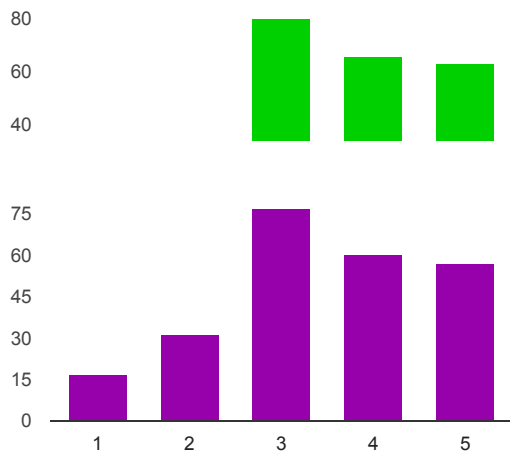
Да **24** 9.9%Не **63** 26%Не знам **155** 64%

У мојој организацији постоји систем извештавања о истраживачком раду и оцењивања рада појединачних истраживача

Потпуно нетачно: 1 **49** 20.2%2 **48** 19.8%3 **66** 27.3%4 **46** 19%Потпуно тачно: 5 **33** 13.6%

Истраживачи у мојој организацији су свесни уговорних и правних обавеза које проистичу из Уговора о раду и других потписаних аката

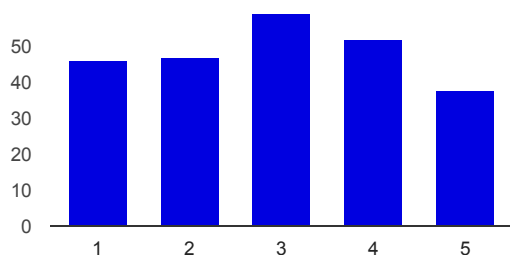
Потпуно нетачно: 1 **12** 5%2 **21** 8.7%3 **80** 33.1%4 **66** 27.3%Потпуно тачно: 5 **63** 26%



е за заштиту резултата истраживања,
их података чије је прикупљање део

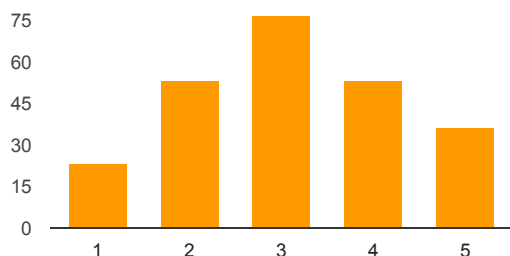
Потпуно нетачно: 1	17	7%
2	31	12.8%
3	77	31.8%
4	60	24.8%
Потпуно тачно: 5	57	23.6%

Истраживачи свих звања (од асистента, до редовног професора) равноправно и активно учествују у раду меродавних већа



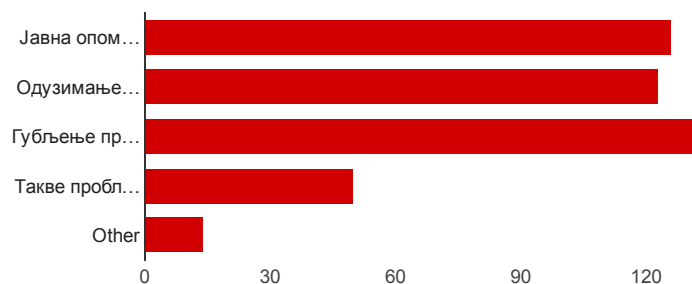
Потпуно нетачно: 1	46	19%
2	47	19.4%
3	59	24.4%
4	52	21.5%
Потпуно тачно: 5	38	15.7%

Резултати истраживања у мојој организацији су на адекватан начин представљени широкој јавности



Потпуно нетачно: 1	23	9.5%
2	53	21.9%
3	77	31.8%
4	53	21.9%
Потпуно тачно: 5	36	14.9%

Означите све мере које бисте предузели за решавање повреде етичких и научних принципа



Јавна опомена	126	52.9%
Одузимање научних/наставних звања	123	51.7%
Губљење права на учешће у научно-истраживачким пројектима	132	55.5%
Такве проблеме треба решавати дискретно	50	21%
Other	14	5.9%

Моји коментари у вези етичких и професионалних аспеката каријере истраживача у мојој организацији

-

Problem etike kako se predstavlja u ovoj anketi, je ustrvari mnogo dublji, a sustina, po mom misljenju je netransparentnost i kao posledica toga ne primenjuju se ista pravila na sve.

Direktori naseg DBE PMF i rukovodstvo "pegla" i dozvoljava agresivno i neeticno ponasanje.

Veoma je malo, prakticno zanemarivo, isticanje pravih istrazivackih rezultata, u poređenju sa partijskom i rodbinskom pripadnošću i materijalnom, tj. korupcijskom potporom!

Malo je timskog rada. Istraživači uglavnom rade individualno, ili se trude da se uključe u projekte za koje pretpostavljaju da će biti finansirani, a ne da učestvuju u onima koji su odista važni za istraživačko polje u okviru kojega su primani u zvanja. Znači motiv je lukrativan, a ne izazvan istraživačkom znatiželjom. Nema solidarnosti u smislu da iskusni istraživači hoće da "troše vreme" i rade sa mladim i da sa njima zajednički objavljuju radove, akcent je na "zajednički" a ne na "dopisivanje" imena na radovima. Kada to i rade reč je o individualnim afinitetima, a ne potrebi da se pomogne mladima da naprave naučno-istraživačku karijeru koja će doprineti ugledu odseka i fakulteta i biti prepoznata u naučnoj i stručnoj javnosti. Odabir projektnih timova je isključivo na bazi ličnog afiniteta, a ne u skladu sa ciljem projekta i mogućem doprinosu pojedinih istraživača.

Na mom fakultetu svako se bori za sebe, bez obzira na pol. Ako je bolje žensko, ono će dobiti posao / projekat / predmet, ako je bolje muško - takođe.

Ne postoji obuka istraživača o pravilnom citiranju, svako radi kako misli da treba.

Moј коментар је везан за питање: "Истраживачи свих звања (од асистента, до редовног професора) равноправно и активно учествују у раду меродавних већа." Наиме на целом нашем Универзитету, сагласно са статутом Универзитета, научна и истраживачка звања су апсолутно дискриминисана у односу на наставна, немају право учешћа нити у једном телу Факултета или Универзитета, нигде немају право гласа и потпуно су подређени наставним звањима. Тиме је Статут Универзитета противан не само етичком кодексу, већ и закону који гарантује равноправност и еквивалентност наставних и научних звања, а такође и уставу јер дискриминише једну групу запослених. Парва радника са научним звањима на нашем Универзитету су мања чак и од ненаставног особља, па и студената јер обе групе имају своје представнике у Саветима и НН већима факултета, за разлику од радника са научним звањима. Остала питања из ове анкете су потпуно маргинална у поређењу са кршењем Устава и Закона Републике Србије.

Postojeci pravilnici su veoma losi, prepuni nedorecenih resenja, idealni za zloupotrebu. Postojeci slucajevi, koji su meni poznati, su posledica losih kolegijalnih odnosa koji prosto pozivaju na zloupotrebu losih pravilnika.

Nemam komentar

Često se daje prednost hijerarhijom položaju u odnosu na same vrednosti rezultata i time mladim saradnicima onemogućava pravi naučni razvoj

Ваљало би установити механизме који би обезбедили да напредују најбољи, а не најпослушнији и најомиљенији.

Нису у реду различити критеријуми за позиције истраживача, нису у реду ни различите полазне тачке у смислу ментора који јесте или није омиљен у круговима руководства и пројекције тога од стране руководећих структура на млађе сараднике .

Etika je na visokoobrazovnim institucijama strana reč. Profesionalnost je na niskom nivou.

Као најбољи студент генерације запослен сам путем јавног конкурса. Имао сам ментора који је од почетка знао

šta želi i kako se proizvodi nauka. Radili smo zajedno i radimo i danas često danonoćno. Sada, kada sam docent uključujemo mlađe članove da rade na isti način. Radimo ovako: Problem u praksi-ideja-projektno finansiranje-rad na terenu-statistička-pisanje publikovanje i konstatan dobar i kvalitetan akademski odnos koji se gradi. O svemu se razgovara i stalno se izučavaju propisi i tako su šanse da se desi problem u karijeri minimalne.

Сматрам да су поштовање хијерархије у институцијама, организационим целинама и тимовима, као и поштовање тимског рада приоритетни у развоју каријере. Поштовање наставног/ истраживачког кадра са вишим звањима, које уједно има и одговорност за развоју каријере млађих, у појединим случајевима није на задовољавајућем нивоу.

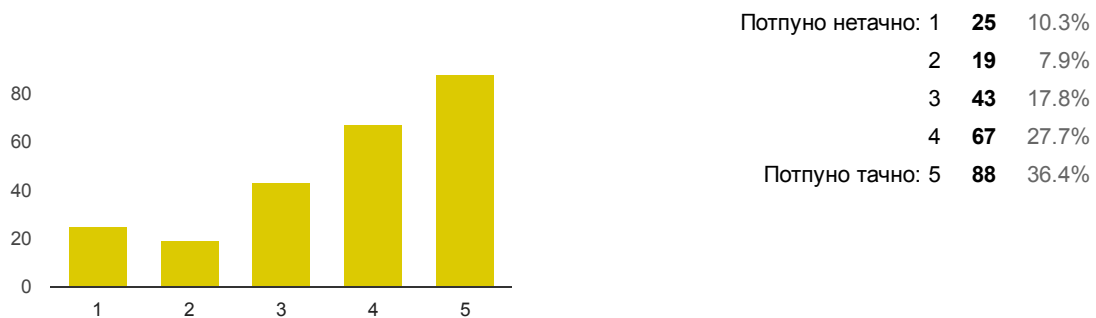
Не постоји системско спречавање или откривање повреда етичких и научних принципа од стране факултета. Све се заснива на личним односима.

- неусклађеност вредновања квалитета радова - некавалитетан систем бодовања различитих радова - одсуство вредновања појединих значајних активности

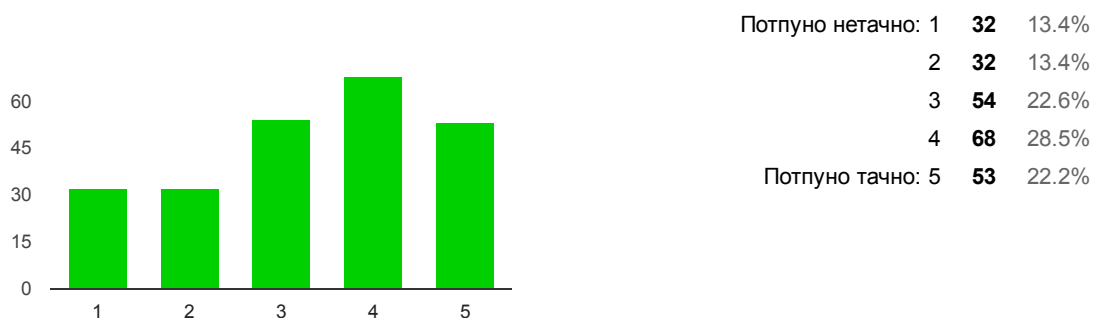
Треба упознати истраживаче са правилима на почетку каријере

Запошљавање

У мојој организацији, критеријуми за запошљавање, односно напредовање у каријери (избор у звање) су потпуно транспарентни

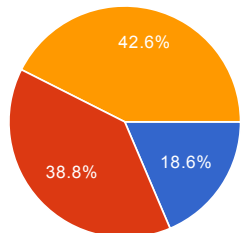
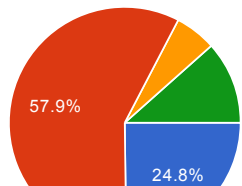


У мојој организацији, одлуке везане за запошљавање и напредовање у каријери се доносе искључиво према дефинисаним критеријумима, на праведан начин и у њеном најбољем интересу



У просеку, на конкурсе за избор у звање и запошљавање у мојој организацији се јавља

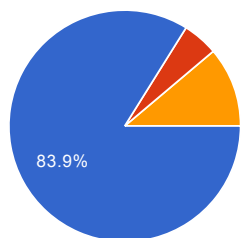
Један кандидат	60	24.8%
Један до три кандидата	140	57.9%
Више од три кандидата	14	5.8%
Не знам	28	11.6%



у мојој организацији чланови комисије обављају

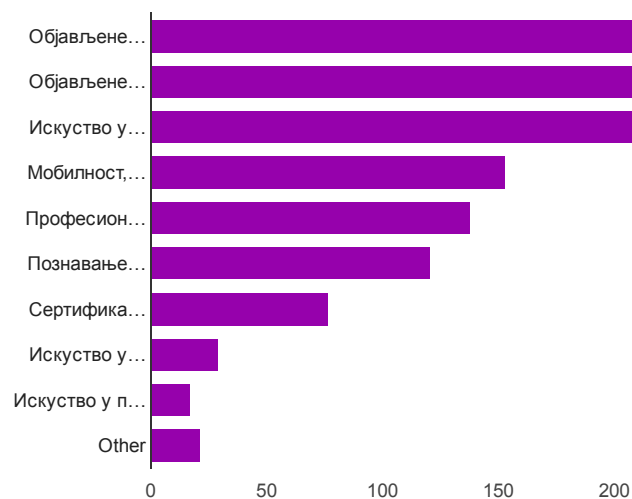
Да	45	18.6%
Не	94	38.8%
Не знам	103	42.6%

У мојој организацији, извештаји комисије о запошљавању или избору у звање су стандардизовани



Да	203	83.9%
Не	12	5%
Не знам	27	11.2%

Приликом запошљавања или избора у звање у мојој организацији, узимају се у обзир следеће карактеристике кандидата



Објављене научне публикације (радови, монографије, књиге, итд.)	238	98.3%
Објављене наставне публикације (уџбеници, практикуми, итд.)	216	89.3%
Искуство у обављању наставе	215	88.8%
Мобилност, нпр. боравак у иностранству	153	63.2%
Професионалне вештине (нпр. управљање пројектом, искуство у менаџменту, интелектуална својина, итд.)	138	57%
Познавање страних језика	121	50%
Сертификати и дипломе стручних курсева	77	31.8%
Искуство у раду у индустрији	29	12%

Искуство у предузетништву	17	7%
Other	22	9.1%

Да ли сматрате да још неки критеријуми или процедуре треба да се узму у обзир приликом запошљавања или избора у звање у вашој организацији, и који?

Не

не

1. Kvalitativan napredak u razvoju i znanju u donosu na prethodni izborni period. 2. Intenracionalna saradnja.

Искуство у индустрији или рад на индустријским пројектима.

Prethodno navedeni (nau;ne publikacije, iskustvo, mobilnost, profesionalne vestine,)

Социјална и емоционална интелигенција

Пре свега разговор са кандидатом и дубља анализа његових квалитета. Међутим, то има смисла само када је и кадар који врши избор изузетан, што код нас углавном није случај.

Неопходно је захтевати да се наведе тачан допринос аутора у раду и увести одбрану навода везане за коауторство, и у складу са тим пондерисати број остварених бодова.

NE

DA, vannastavne aktivnosti koje nastavnik organizuje za studente.

sve treba uzeti u obzir od navedenih

Ne

Licne osobine i da li se neko uklapa u timski rad, podjednako vazno sa strucnim i naucnim referencama.

Kriterijumi treba da budu jednaki i standardizovani prilikom svakog zapošljavanja i izbora u zvanje, a ne da se određuju pojedinačno po slučajevima.

Medjunarodni projekti

Морална подобност, елоквијентност, учешће у настави, знање енглеског језика

Требало би пронаћи начин да се провери способност за тимски рад и/или рад са студентима, пошто се периодично јављају проблеми у овој области који имају веома лош утицај и на студенте, и на атмосферу на радном месту.

Prevodi, radovi u medjunarodnim naucnim casovima u inostranstvu indeksirani u najmanje tri medjunarodne baze podataka a ne samo na Thomson Reutersu.

mobilnost

Првенствено дугорочније планирање и потпуна јавност конкурса и услова избора.

Psihološka sposobnost da se kandidat bavi nastavom

Svi ostali koje ste naveli i jos dodatno za visa zvanja treba dodati "razvoj mladjih saradnika"

ангажованост у раду радних тела, допринос академској заједници, промоција науке

Smatram da bi za izbor u profesorska zvanja bilo značajno da kandidati održe pred komisijom ogledno javno predavanje i da to bude, shodno praksi na nekim univerzitetima u svetu, jedan od važnih kriterijuma za nastavnička zvanja. Kod nas postoje nastavnici koji na osnovu zaista dobrih, a nekada i osrednjih, radova napreduju u predavačkoj (profesorskoj) karijeri, a pri tome ne poseduju никакве вештине, а о предavačком таленту да и не говоримо, у преношењу знанја. Поједини чак читају своја предавања из већ објављеног удџбеника. О студенту као активном participantу у настави ту нема ни трага. Studentska evaluacija, на жалост, није се показала као relevantна у ocenjivanju predavačkih sposobnosti nastavnog osoblja.

Ниво образовања. Десило ми се да сам конкурисала за место асистента на другом факултету, ја као докторанд, а примљене су особе с нижим нивоом образовања јер већ раде тамо.

Moraju postojati samo dva kriterijuma za izbor istraživača ili izbora u zvanje, a to su broj publikacija sa osvrtom na kvalitet (M21, M22 itd) i citiranost bez autocitata.....sve ostale kriterijume treba odbaciti jer predstavljaju mogući izvor malverzacije. Prilikom vrednovanja naučnih radnika (A1, A2 itd) mora se na neki način (posebni dodatni bodovi) u obzir uzeti i ukupan broj publikacija, a ne samo u poslednjih 5 godina kako se ne bi iskusniji naučnici koji su

ukupno gledajući dali veći naučni doprinos, bili dovedeni u neravnopravni položaj sa mlađim kolegama koji imaju i neke specijalne privilegije (dodeljivanje veće grupe) vezane za njihovu mladost . Nemam ništa protiv pozitivne diskriminacije mladih kolega ali ne prihvatam da kao stariji ja budem diskriminisan na osnovu mojih godina!

Обавезно знанје бареи једног светског језика.

Објективни критеријуми

Да радови из науће области одговарају наућној области за коју се кандидат бира. Да се уважаву и стрући рад који није пописан Ближим условима, као што су прикази, преводи, списатељси рад и сл. Да се услови за избор не менјају тако често. Да се признају различите листе а не само SCI и сл. Колики број студената присуствује одређеним предметима (није исто 5 или 45)

уза област професионалног усаврсаванја и експертисе

Усмереност ка области у којој ће кандидат бити ангажован. Да не буде да се бира за једну област, а да ради у сасвим другој (нпр. да се бира у наставно звање за наућну област Културе у контакту, а да обавља наставу из предмета Италијански језик за који нема основне квалификације).

Струћа и објективна психолошка процена

Дужина рада као истраживача или наставника (да се не заобилазе они који дуго и квалитетно обављају свој посао због лица које је протежирано)

Да, рад на популаризацији резултата наућног рада као и рад у стварању наућних заједница (асоцијације, уређиштва и сл) рад у настави, реална оптерећеност, број студената, број семинарских радова, број менторства на свим нивоима, учешће у свим врстама комисија

Testovi inteligencije

тест опште културе

Да ли се кандидат уклапа у рад колектива

рецензије у реиомираним часописима и чланство у издавачким одборима истих, водеће функције у међународним асоцијацијама би требало да имају већу тежину да се квантификују и да улазе у основне бодове

Šta vrede procedure i kriterijumi ako se oni najgrublje ignorišu.

Да, требало би вредновати и познавање страних језика и сертификате и дипломе стручних курсева, а колико сам упозната то тренутно није пракса.

Горе наведене карактеристике под 4, 6 и 7. Оне се, истина, наводе у обрасцима, али је мој утисак да не играју неку битнију улогу приликом избора у звање.

Kvalitet i oblast naucnog opusa, a ne samo prosto sabiranje poena po principu kategorije kojoj pripadaju. Nije bitno da liste na tom radu uopste radili i ima li ikakve veze sa onim sto u stvari radite. Vrednovanje nastavnog dela ne samo na osnovu da li ucestvujete u nastavu bez obzirimali jedan ili 12 casova u toku nedelje ilicak par casova u toku semestra

preporuka za kandidata

psiholoski testovi i provera sposobnosti rada u timu

људски квалитети, моралне вредности

sposobnost za rad sa studentima jer samo bodovi sa nastave i vežbi nisu dovoljni ,kreativni doprinos razvoju nastave (nove metode, nastave i osavremenjavanje sadržaja predmeta)

Saradnja sa zajednicom u rešavanju problema iz prakse (npr, obrazovna i socijalna inkluzija, problemi u školstvu, zdravstvu, socijalnoj zaštiti i sl.)

Приликом запошљавања - разговор са менаџером за људске ресурсе и нека врста психолошког профила који би радиле независна стручна лица ван институције,

Постоји довољно критеријума на основу којих се може одабрати најбољи кандидат.

Моји коментари у вези запошљавања истраживача у мојој организацији

Nepotizam je veoma zastupljen.

Iskustvo u industriji bi trebalo vrednovati više. Takođe bi konkursi mogli biti otvoreniji, jer bi možda dobili "jače" kandidate.

Uglavnom mamini i tatini sinovi

Раскусуравање новцем пореских обвезника

mislim da je napravljena greška u anketi. Nikako ne treba spajati izbor u zvanje i zapošljavanje (to su dva odvojena procesa). NPR, zapošljavanje tehničara/laboranta nemaju nikave veze sa navedenim pitanjima.

Nemam

U nekim oblastima izbori se vrse na osnovu nedefinisanih kriterijuma koji se od slucaja do slucaja prilagodjavaju pojedincima

Да се прекине досадашња пракса "негативне селекције", да се започне пријем и избор најбољих, а не најподобнијих!

Samo veze i lobiranja, a truda nigde

Fundamentalno pitanje u zaposljavanju je pitanje stalnog radnog odnosa (tenure) za nastavnike u zvanju docenta ili bar u zvanju vanrednog profesora. Nedostatak stalnog radnog odnosa stavlja nastavnike u zvanju docenta i vanrednog profesora u neravnopравan položaj u odnosu na sve ostale zaposlene u javnom sektoru, a istovremeno proizvodi veoma jak pritisak na fakultete da svi nastavnici napreduju do zvanja redovnog profesora. Time se neminovno urusava kvalitet na univerzitetima.

Smatram da za izbor u zvanja prevlađuju faktografski (matematički) kriterijumi, a ne suštinski kao što su ukupan angažman u nastavi i vannastavnim aktivnostima, napor da se odneguje mlad predavački i naučni kadar, ljudske vrline, etičnost, odnos prema studentima, odnos prema kolegama, kao i prema radnim obavezama (nastava, ispitni, mentorstva, angažovanje u unapređenju nastave, izrada novih kurikuluma, rad sa studentima van nastave, uključivanje studenata u istraživanja itd)... Brže napreduju osobe koje se ne mešaju ni ušta, već sede kod kuće i pišu radove i tako stižu neophodne bodove, a oni koji doprinose opštem napretku i vidljivosti fakulteta/odseka u zajednici ustvari rade "u korist sopstvene štete". Dešava se da bez ikakve zapitanosti lako prolaze izbor u zvanja osobe koje kinje studente, koje su nekompetentne kao predavači, stvaraju lošu atmosferu na odsecima, konfliktni su u svakom pogledu, ali imaju dobre bodove i to ih promovise u vrhunska zvanja....

Мој факултет већ је толико претрпан запосленима да нема места за нас млађе, а на остале факултете тешко је ући ако нема ко да се заузме за вас - ма колико да вредите.

Čenim da je oko 80-90% istraživača primljeno opravdano i sa ispunjenim potrebnim postojećim kriterijuma.

-

Све се узима у обзир, али се унапред зна ко ће бити изабран по договору

Криминално и нетранспарентно. Квалитет као критеријум је на последњем месту.

Zaposljavanje se vrsi kao i u drugim institucijama u zemlji, cime se odrazava stanje u zemlji. Napomena: pravilno se pise - u vezi sa zaposljavanjem

Требало бу увести обавезан интервју пре писања извештаја о избору у звање и заснивање радног односа са кандидатима.

Proces je netransparentan; zapošljavaju se podobni, a ne nužno i kvalitetni kandidati. Konkurs je u najvećem broju slučajeva raspisan za određenu osobu koja će biti primljena u radni odnos ili biti birana u nastavno/naučno zvanje. Ukoliko se prijavi više kandidata, od kojih su neki sa boljim kvalifikacijama od osobe za koju je konkurs inicijalno i raspisan, komisija se u izveštaju postara da odabrani kandidat dobije prednost nad ostalima. Tako se, u zavisnosti od slučaja do slučaja, ponekad favorizuju određeni kvantitativni pokazatelji (npr. kandidat XX je za kraće vreme odbranio doktorsku disertaciju, premda je po naučnoj produkciji, obezbeđenim naučnim projektima ili nekim drugim pokazateljima lošiji od kandidata YY), a ponekad kvalitativni (npr. kandidat XX je već nekoliko godina uspešno integrisan u kolektiv na Katedri, premda nema niti jedan publikovan rad u odnosu na kandidata YY koji je publikovao veći broj radova sa SCI liste).

nepotizam je glavni problem

Прилично сам разочарана критеријумима и приоритетима који се дају истраживачима који су део или су на неки начин повезани са руководством институције

... у вези са...

Nisu potpuno transparentni, potrebe, kadrovi, profili - precizni

Zapošljavaju se većinom preko veze. S tim da mali broj pošteno zaposlenih je dobro namučeno pre zaposlenja i često su žrtve mobinga..

поштује се процедура и даје се приоритет најбољим кандидатима.

Непотизам је веома присутан

Nepotizam, ignorisanje procedura. Bojim se da će vrlo brzo doći do urušavanja Univerziteta što će za posledicu imati nesagledive posledice po naše društvo u celini.

Конкретно у мојој организацији је очигледна потреба за још једним асистентом, а држава забрањује запошљавање у јавном сектору, тако да сматрам да би факултети требало да се изборе да буду изузети из тог правила.

Vrlo vazno ko vam je otac ili mati. Nepotizam navisokomnivou.

Могућности за запошљавање су веома мале

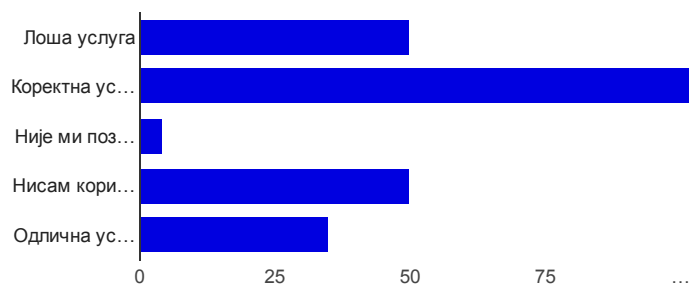
доминира лично познанство

Непотизам

Треба посштовати усвојене критеријуме код свих једнако.

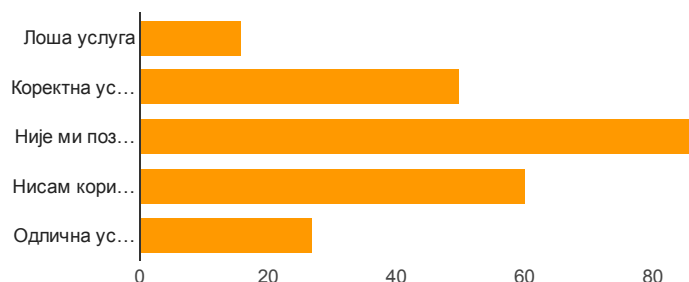
Радни услови и социјална сигурност

Правна служба [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]



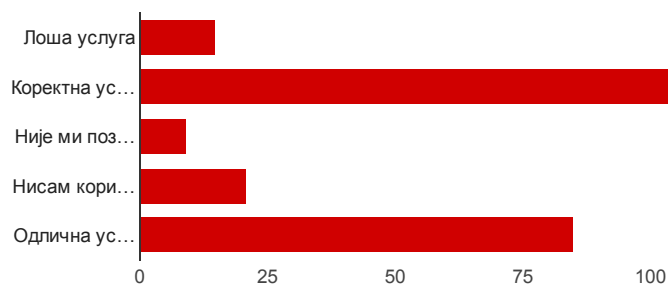
Лоша услуга	50	20.7%
Коректна услуга	102	42.3%
Није ми познато да таква служба постоји	4	1.7%
Нисам користио услугу	50	20.7%
Одлична услуга	35	14.5%

Служба за управљање људским ресурсима [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]



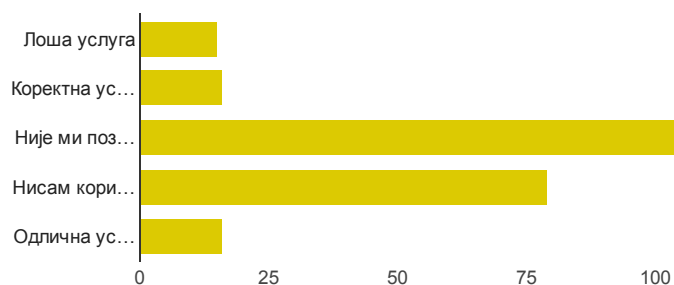
Лоша услуга	16	6.7%
Коректна услуга	50	20.9%
Није ми познато да таква служба постоји	86	36%
Нисам користио услугу	60	25.1%
Одлична услуга	27	11.3%

Служба за студентска питања [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]



Лоша услуга	15	6.3%
Коректна услуга	108	45.4%
Није ми познато да таква служба постоји	9	3.8%
Нисам користио услугу	21	8.8%
Одлична услуга	85	35.7%

Центар за развој каријере [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]



Лоша услуга	15	6.4%
Коректна услуга	16	6.9%
Није ми познато да таква служба постоји	107	45.9%
Нисам користио услугу	79	33.9%
Одлична услуга	16	6.9%

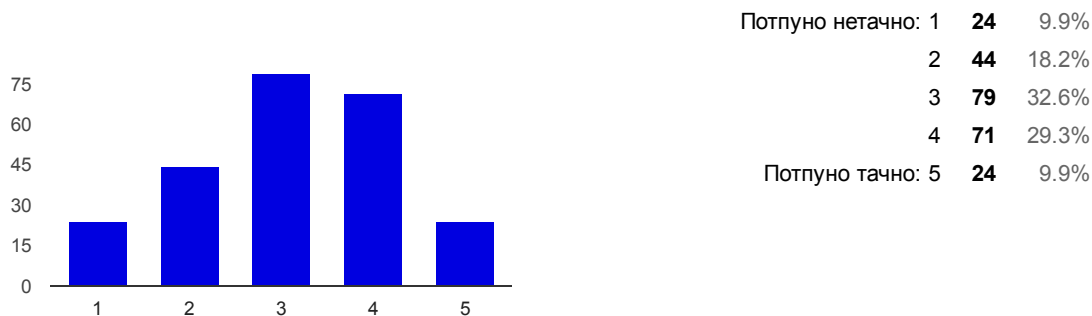
Рачуноводство [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]



EURAXESS услужни центар [Оцените квалитет услуга служби у вашој организацији (факултету, матичном универзитету или институту) које имају утицаја на ваш рад]

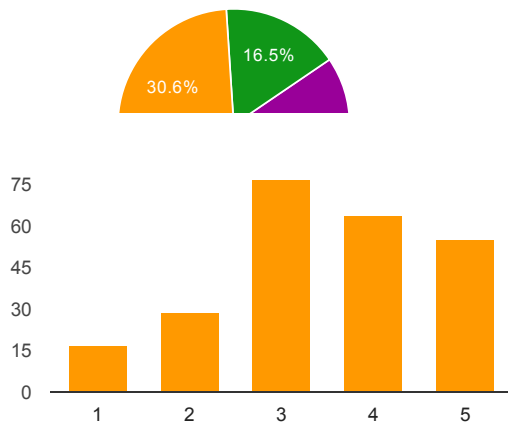


У мојој организацији постоји адекватна истраживачка инфраструктура



Колико часова наставе недељно изводите?

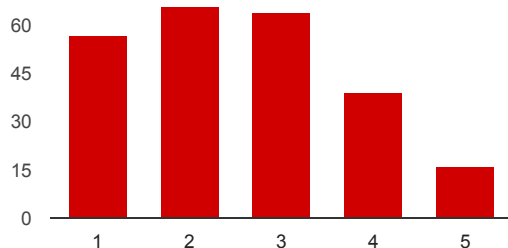
Мање од 5	10	4.1%
5 - 10	95	39.3%
10 - 15	74	30.6%
Више од 15	40	16.5%
Не учествујем у извођењу наставе	23	9.5%



о преоптерећени ангажовањем у настави

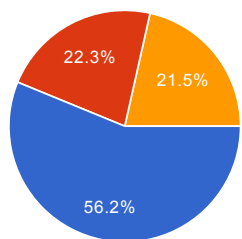
Потпуно нетачно: 1	17	7%
2	29	12%
3	77	31.8%
4	64	26.4%
Потпуно тачно: 5	55	22.7%

Зараде истраживача у мојој организацији су задовољавајуће и одговарају мојим потребама и очекивањима



Потпуно нетачно: 1	57	23.6%
2	66	27.3%
3	64	26.4%
4	39	16.1%
Потпуно тачно: 5	16	6.6%

У мојој организацији, студенти докторских студија (који немају наставно или истраживачко звање) учествују у одржавању наставе



Да	136	56.2%
Не	54	22.3%
Не знам	52	21.5%

Моји коментари у вези радних услова и социјалне сигурности истраживача у мојој организацији

Upotreba 'pametnih tabli' bi bila od koristi.

Istraživanje je nažalost zanemarena aktivnost. Svi urade minimum za napredovanje u karijeri, npr. SCI rad za doktorat ili izbor u zvanje, ali inače se jako malo ulaže u nauku.

Socijalna sigurnost ne postoji

ne postoji socijalna sigurnost

i ovde nisu na adekvatan način postavljena pitanja (npr. zarada zavisi od kategorije istraživača (1-6), pitanja vezana za nastavu su potpuna neprimerena na zaposlene u Institutima....)

Nemam

Na radne uslove utiče dostupnost najrelevantnijih stručnih časopisa - u mojoj oblasti, samo je jedan takav dostupan (uzimajući u obzir i Kobis i biblioteke na FF).

Previše nastave, nemogućnost zapošljavanja novih ljudi nakon odlaska kolege u penziju

Социјална сигурност је на ниском нивоу, младим људима се прети отпуштањима.

Конкурисање за придобијање пројеката, као и за спровођење истраживања у мојој организацији је моја приватна брига, ја немам увида у остварене приходе и њихову расподелу, не могу да утичем на њихову расподелу као субјект! Моје је само да припремам молбе за све и свашта, затим фазне и коначне извештаје и да се никако не мешам у кадровску и истраживачку политику!

preopterecenost studenata doktorskih studija

Ni jedna tehničko- tehnološka jedinica/oprema koju smo tražili u okviru republičkog projekta nije stigla na odsek, ali ministarstvo nije ni odbilo naša potraživanja. Nikada nismo obavešteni šta se ustvari dogodilo. Sve što odsek poseduje od opreme je kupljeno od stranih donacija i iz sopstvenih sredstava.

Немам искуства с истим.

Istraživačka infrastruktura nije kompletna, nedostaju neki laboratorijski uređaji i nema dovoljno prostora za siguran i bezbedan rad.

Plata zavisi od broja časova i studenata, pa smo svi preopterećeni nastavom kako bismo imali normalnu platu.

-

Социјалну сигурност имам на рок од најдуже 6 месеци када се надам да ће ми уговор бити продужен
Manjak učionica (rsapoloživog adekvatnog prostora), neadekvatno vreme za obavljanje nastave, kada su studenti preumorni i nesposobni da prete nastavu. Opterećenost nastavnika i saradnika administrativnim poslovima i vannastavnim angažovanjem. Davanje prevelikih obaveza mlađim kolegama.

prostor bi trebalo osmiliti tako da bude funkcionalnijij (novi razmestaj kanc. namestaja i funkcionalniji namestaj) i zabranu o pusenju u ustanovi treba sprovoditi

Неки наставници су далеко оптерећенији од неких других, али се то јасно не види будући да су многи предмети на мастерским програмима изборни, па се то оптерећење другачије рачуна. Тако се већ годинама понавља ситуација да неки наставници имају и по три предмета на мастеру које активно држе (часови и консултације) при чему им се рачуна минимално оптерећење, док неки други годинама на једном предмету немају ниједног или имају једног студента на консултацијама. О докторским студијама да и не говоримо - иако се неки изборни предмети редовно бирају и одржавају у виду часова, тим наставницима се и даље рачуна минимално оптерећење (прописи су такви, али ту би нешто ваљало мењати).

Мислим да се млади људи изабљују, користе за обављање разних послова без адекватне надокнаде у било ком смислу при чему непрекидно осећају неизвесност и страх и живе и раде свако дана очекујући неки вид сигурне понуде или дефинитивног одбијања (отказа) од стране надлежних

Ne znam

Radni uslovi su u skladu sa finansijama koje su loše. Socijalna sigurnost je niska jer svi sem tehničkog osoblja i redovnih profesora, u skladu sa zakonom, imaju ugovore o radu na odredjeno vreme.

S obzirom da su istraživački kapaciteti na mojoj instituciji ograničeni, u smislu novčanih sredstava, mislim da su i teme za istraživanje na instituciji vrlo usko usmerene. Takođe, istraživači su više opterećeni vežbama, iako im po zakonu i nije dozvoljeno da to rade, ali sistem je takav-uzmi ili ostavi.

Više sredstava ulagati u infrastrukturu

Мало је улагано и улаже се у лабораторије, односно у непосредан рад са студентима. Плате нису задовољавајуће и начин обрачуна коефицијената за плате је дискриминирајући и неправедан за све који држе наставу на стручним предметима на вишим годинама.

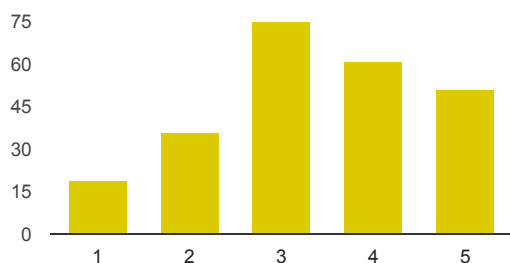
Радни услови су одлични, али треба увести кантину на нивоу Универзитета, где ће истраживачи моћи по пристојној цени да купе квалитетан оброк, будући да већина њих због великог обима посла не стиже да руча код куће са породицом.

мислим да истраживачи не би требали уопште да учествују у настави, већ да раде пројекта и баве се истраживачким и научнијм радом

Могло би боље.

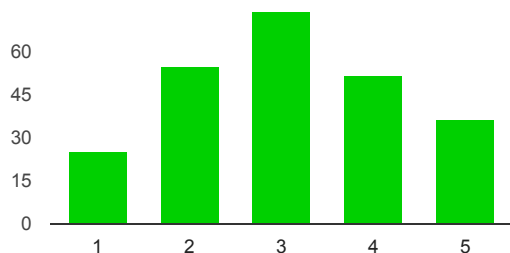
Континуирани развој

Моја организација се стара да су истраживачима увек доступне ажурне и потпуне информације о могућностима пројектног финансирања истраживачких активности



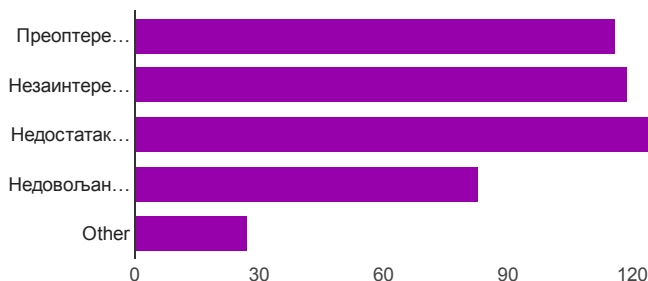
Потпуно нетачно: 1	19	7.9%
2	36	14.9%
3	75	31%
4	61	25.2%
Потпуно тачно: 5	51	21.1%

Активности менторства и супервизије се у мојој организацији обављају површно, а њихова ефикасност се не евалуира ни на који начин



Потпуно нетачно: 1	25	10.3%
2	55	22.7%
3	74	30.6%
4	52	21.5%
Потпуно тачно: 5	36	14.9%

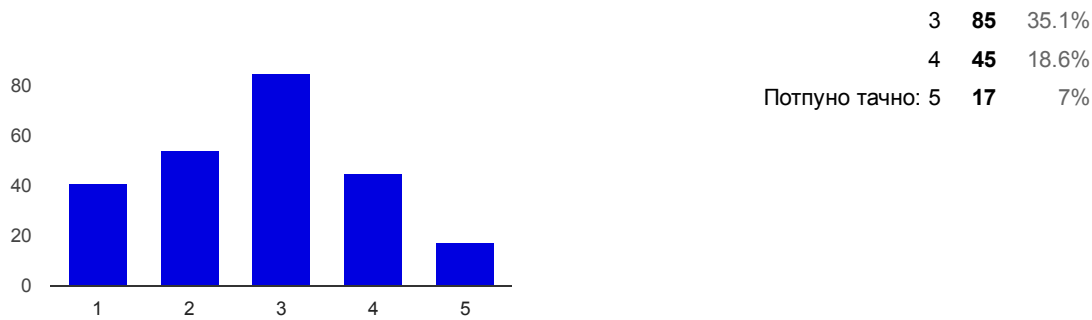
Уколико се слажете са горе наведеном тврдњом, означите могуће разлоге за површност активности менторства и супервизије



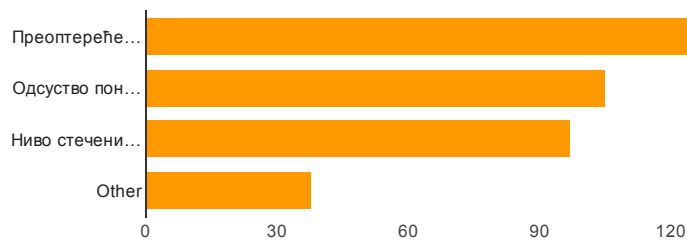
Преоптерећеност ментора и супервизора	116	47.9%
Незаинтересованост, односно одсуство мотивације	119	49.2%
Недостатак процедуре за евалуацију ових активности	133	55%
Недовољан обим планирања активности менторства и супервизије	83	34.3%
Other	27	11.2%

У мојој организацији не постоји интересовање истраживача за континуирани професионални развој

Потпуно нетачно: 1	41	16.9%
2	54	22.3%



уколико се слажете са горе наведеном тврдњом, означите могуће разлоге за незаинтересованост истраживача за континуирани професионални развој



Преоптерећеност истраживача **126** 52.1%

Одсуство понуде одговарајућих курсева, односно општег плана развоја професионалних вештина у организацији **105** 43.4%

Ниво стечених професионалних вештина се не узима у обзир приликом напредовања у каријери **97** 40.1%

Other **38** 15.7%

Моји коментари у вези континуираног развоја истраживача у мојој организацији

-

Specijalizovani kursevi bi puno pomogli. Najviše na polju pisanja predloga projekata i radova, ali i na polju veština upravljanja.

Углавном не постоји истраживање него испуњавање форме

За одржање и унапређење квалитета у свим сегментима неопходна је потпуна транспарентност и правовремено информисање. Требало би да постоји организована едукација везана за прикупљање фондова и сусрети помоћу којих би се то остварило.

Ni ova pitanja nisu baš najsrećnija....

Nemam

Npr, u postojećim pozivima za obuku iz pisanja, prijavljivanja, rukovođenja projektima, apostrofira se da su namenjeni najmlađim istraživačima i onima koji su trenutno na doktorskim studijama, a trebalo bi da poziv bude upućen svima, bez obzira na godine i staž.

Najveci problem je nepostojanje finansijskog fonda iz kojeg bi se vrsilo placanje na projektu, a pare posle da budu refundirane sa projekta. Vecina projekata predvidja da se izvrsе isplate i onda da projekat refundira. Mi nemamo odakle da izvrsimo isplate. Stoga proizilazi da nijedan evropski projekat ne mozemo da sprovedemo regularno nego smo prinudjeni da nesto muljamo (ne ispalcujemo istrazivace, moramo da nabavljamo za neke lazne potvrde o isplati, ne mozemo da kupimo opremu i slicno). Ja pod tim uslovima ne bih pristala da vodim projekat. Drugi problem je oprema, koju institucija ne nabavlja, osim kroz projekte, a da bi dobili projekat morate da imate opremu i reference. To za posledicu ima da samo timovi sa uticajnim rukovodiocima mogu da rade, a drugima ja jako tesko da ista zapocnu. Treci problem je visok porez za honorare, zbog cega projekti postaju neisplativi ili onome ko finansira ili istrazivacima.

Generalno se ne cene rezultati, te vecina kandidata samo gleda "da otkaci uslov". Kao redovni profesor, smatram da je neophodno uvesti evaluaciju i reizbor za redovne profesore.

Нешто битно треба променити у целом систему вредновања у држави, и као такво правило - спровести га на ниже до истраживачких организација. Треба рашчистити са појмом да је истраживање посао којим може да се бави било ко и да је то само плата или део плате за оне који раде у истраживачким организацијама. То треба да је привилегија оних који својим радом могу да донесу светски мериве резултате, без обзира на радно место или радну организацију. Сматрам да држава мора да се определи за правац истраживања од државног, а не приватног појединачног интереса. Тај правац би требало да подразумева помоћ за укључивање у светске, првенствено европске истраживачке пројекте и поједине пограничне, а никако националне! Основа за овакву стратегију су јединствени истраживачки критеријуми, никако не критеријуми прилагођени појединим групацијама, институцијама, дисциплинама, ... Никако не треба измишљати "топлу воду", таква правила одавно постоје у Европској заједници, само их треба прихватити и доследно примењивати!

Sve se zasniva na ličnoj inicijativi pojedinaca koji imaju iskustva u pisanju projekata, oni biraju najuži tim prema ličnim afinitetima, većina mladih asistenata ukoliko su "ničiji" nemaju puno šanse da budu odabrani u tim. Period pisanja takozvanih "republičkih projekta" liči na pijacu ("kupuju" se istraživači sa dobrim referencama; izbegavaju oni koji bi mogli da optereće projekat zbog loših bodova, od motiva za napredak nauke tu nema ništa). Nema istraživačke strategije niti na nivou fakulteta, niti na nivou odseka. Ne zna se čiji je posao pisanje projekata, negovanje istraživačkog podmlatka, ne utvrđuje se kroz demokratsku raspravu na nivou fakulteta i odseka koje teme su istraživački prioriteti u našem društvu danas i zašto baš te. Projekti se dobijaju prema političkim "referencama", a ne naučnoj relevantnosti. Nema evaluacije ni samoevaluacije projektnih rezultata. Tačnije mere se samo na individualnom nivou (beleži se koliko je ko objavio radova u prethodnoj godini sa afilijacijom na projekat), a koliko je taj projekat doprineo zajednici kao da nikoga ne zanima. Ne stimuliše se organizovanje barem regionalnih konferencija o projektnoj temi da bi se tako podelile ideje i rezultati postavili u širi kontekst i kroz javnu naučnu diskusiju testirali. Ne stimuliše se objavljivanje tematskih zbornika sa međunarodnim učešćem i slepom recenzijom radova koji imaju značaj u domaćoj naučnoj i stručnoj javnosti. Radovi koje autori objavljuju samo u stranim časopisima, često nedostupnim domaćoj naučnoj sceni, imaju značaj samo za tog autora i njegovu ličnu karijeru, a ne za one kojima su namenjeni - domaća stručna i naučna javnost, privreda, jačanje kapaciteta i standarda u pojedinim profesijama. Javni interes se ogleda u istraživanjima koje kod nas mogu doprineti poboljšanju prakse, taj javni interes se u evaluacijama ne vrednuje. Kada sagledam situaciju nakon decenija predavačkog i istraživačkog rada (često na poziciji šefa domaćih i međunarodnih projekata) u oblasti društveno-humanističkih nauka mogu da zaključim da je, sa malim izuzecima, reč o isključivo istraživanjima motivisanim razvojem ličnih karijera i dodatnim primanjima, istraživanjima koja imaju mali, ili ograničen, javni interes i retko uključuju mlade, osim da odraduju poslove koji zahtevaju puno "nevidljivog" i "dosadnog", često neplaćenog, rada koji neće da obavljaju stariji istraživači.

Волела бих да коначно успем да добијем место на неком факултету.

Dobro je, a može i daleko bolje.

imam komentar samo na sadrzaj ankete, trebalo ju je lektorisati pre postavljanja, ponuditi vise mogucih odgovora na pojedinim pitanjima, i voditi racuna o nacinu kako se postavljaju pitanja (da nisu sugestivna i da ne sadrze dva pitanja u jednom)

Најпре урадити комплетну ревизију свих избора у последњих петнаест година. Јасно издвојити оне који нису имали услове, а ипак су бирани у виша звања. Посебну пажњу обратити на систем бодовања (категорисање научних радова) који је био врло неуједначен па је један исти часопис или зборник код некога прихватан као М23 или као М13, а код другог се тражило да се исти број часописа исказе као М53 (што је, у конкретном случају за који знам, комисија апсолутно одбила да учини) или као М33 (овај рад је изостављен из реферата конкретног кандидата јер је комисија одбила да рад стави у категорију М33). Овакав приступ мотивисао би младе истраживаче да раде јер би показао да се једино поштеним, истрајним и стручним радом може напредовати у каријери.

Систем треба кориговати. Ствари се из године у годину све више погрешно постављају, при чему се у потпуности губи из вида срж свега: младим људима треба омогућити да раде и развијају своје капацитете, а да при томе не буду доведени у ситуацију да се боре за основну егзистенцију, а о приватном животу и оснивању породице, и заштити те есенцијалне друштвене компоненте, да не говорим.

Mladi istraživači su previše opterećeni publikovanjem radova u eminentnim svetskim naučnim časopisima (SCI

lista), umesto da se bave mnogo više praktičnim pitanjima struke, pa tek mnogo kasnije i naučnim detaljima Istraživači odlaze u inostranstvo turistički, a ne da bi sakupili znanje. Pored toga pitanje je, kome to znanje treba u ovoj Državi?! Država ne nudi mnogo toga u pogledu obrazovanja, a ono malo što da ne dođe do pravih ljudi. суфинасирање од стране државних органа је често врло ригидно и условљено годинама старости кандидата, што сматрам неправедним у и у колизији са концептом целоживотног учења (LLL) Приликом избора у звање вредновати сваку диплому о стеченим професионалним вештинама и додељивати додатне бодове онима који поседују такве дипломе, што ће одмах и повећати мотивацију за учешће у таквим програмима. врло су строги услови за добијање истраживачких пројеката Треба више радити тимски. Морају се упознати са нових изазовима,

Number of daily responses

