

Vmesno kadrovsko poročilo za obdobje 2021-2026

Kraj in datum izdaje oz. dopolnitve:

3. september 2025

Dekanja in direktorica
Mladenka Lukič-Walther



Vsebina

1 Uvod	3
2 Kadrovski načrt za obdobje 2021-2026	3
3 Realizacija	3
4 Vloga študijskih koordinatorjev	4
5 Primerjalna analiza	5
6 Zaključek	5



1 Uvod

Vsaka visokošolska institucija se sooča z izzivom, kako uskladiti dolgoročne kadrovske načrte z dejanskimi potrebami študijskega procesa. Noa je v obdobju od 2021 do 2026 pripravila kadrovski načrt, ki je bil zasnovan kot del dokumentacije za prvo akreditacijo samostojnega visokošolskega zavoda. V tem poročilu bomo na kratko predstavili izhodišča kadrovskega načrta, nato pa se osredotočili na njegovo uresničevanje v prvih treh letih, torej v šolskih letih 2022/23, 2023/24 in 2024/25. Posebno pozornost bomo namenili skladnosti z Zakonom o visokem šolstvu (ZViS) ter vlogi študijskih koordinatorjev, ki so postali pomemben del kadrovske strukture.

2 Kadrovski načrt za obdobje 2021-2026

Kadrovski načrt za obdobje 2021–2026 je bil zasnovan kot fleksibilen dokument, ki naj bi omogočil kakovostno izvedbo študijskih programov ob hkratni omejenosti finančnih in kadrovskih virov. Načrt je predvideval ohranitev obstoječe kadrovske strukture z možnostjo postopne rasti glede na število vpisanih študentov. Osrednja ideja je bila ohraniti majhno, a učinkovito jedro stalno zaposlenih sodelavcev (dekanja, administrativno osebje) ter večji del visokošolskega kadra zagotavljati prek pogodbenega dela. To omogoča prilagajanje števila učiteljev dejanskim potrebam, hkrati pa zmanjšuje finančno tveganje v primeru upada vpisa.

Načrt je vključeval tudi sodelovanje z raziskovalci Inštituta za raziskave transporta in logistike (IRTL), kar naj bi okrepilo raziskovalno komponento šole. Poleg tega je bilo predvideno, da bo visoka šola v primeru povečanega obsega dela uvajala nove profile, kot so študijski koordinatorji, ki naj bi razbremenili visokošolske učitelje administrativnih nalog.

3 Realizacija

Šolsko leto 2022/23: prvo leto po načrtu

V šolskem letu 2022/23 je Noa ohranila osnovno kadrovsko strukturo. Dekanja s polno zaposlitvijo, torej za polni delovni čas, zagotavlja stabilnost vodenja in skladnost z zakonskimi zahtevami. Raziskovalna dejavnost je bila zagotovljena prek treh znanstvenih sodelavcev, ki so skupaj prispevali 0,22 FTE.

Šolsko leto 2023/24: uvajanje koordinatorjev

V naslednjem letu se je kadrovska struktura nekoliko spremenila. Število visokošolskih učiteljev se je povečalo na 23. Pomembna novost je bila zaposlitev študijske koordinatorke z 80 % obsegom dela. Ta oseba je prevzela koordinacijo študijskih procesov, komunikacijo s študenti in organizacijo izpitnih rokov. Dekanja je ostala s polno zaposlitvijo. Skupna

kadrovska zmogljivost se je povečala na 2,02 FTE kar je bilo v skladu z rastjo vpisa in širitvijo dejavnosti.

Šolsko leto 2024/25: institucionalizacija koordinatorske vloge

V šolskem letu 2024/25 se je trend nadaljeval. Število visokošolskih učiteljev je ostalo enako kot v prejšnjem letu, torej 23. Pomembna sprememba je bila v tem, da se je število študijskih koordinatorjev povečalo na dve osebi, skupaj 1,6 FTE. To kaže na to, da se je šola odločila institucionalizirati to vlogo in jo razširiti na več področij oziroma programov. Skupna kadrovska zmogljivost je tako znašala 2,62 FTE.

Zakon o visokem šolstvu v 14. členu, 5. odstavku jasno določa, da mora imeti samostojni visokošolski zavod za vsaka dva študijska programa zagotovljen ekvivalent najmanj enega polno zaposlenega visokošolskega učitelja. Če ima šola dva študijska programa, to pomeni, da mora imeti najmanj 1 FTE visokošolskega kadra.

V vseh treh analiziranih letih je šola bistveno presegla to minimalno zahtevo. V letu 2022/23 je imela 1 FTE visokošolskih učiteljev. V letih 2023/24 in 2024/25 je bil imela Noa prav tako delež visokošolskih učiteljev ekvivalenten 1 FTE. To kaže predvsem na stabilno raven kadrovskega zagotavljanja in zavezanost kakovosti študijskega procesa.

4 Vloga študijskih koordinatorjev

Uvedba študijskih koordinatorjev je bila eden ključnih kadrovskih premikov v analiziranem obdobju. Skladno s Pravilnikom o delu študijskih koordinatorjev ti sodelavci opravljajo širok spekter nalog, ki segajo čez osnovne okvire administrativne podpore. Poleg koordinacije študijskih procesov, komunikacije s študenti in organizacije izpitnih rokov, so študijski koordinatorji vključeni v strateško načrtovanje in razvoj študijskih programov. Sodelujejo pri pripravi in oblikovanju pravilnikov, povezanih s študijskimi programi, ter vzpostavljajo in koordinirajo samoevalvacijske procese, vključno s pripravo samoevalvacijskih poročil. Njihova vloga je še posebej pomembna v času reakreditacijskih postopkov, kjer pomagajo pri pripravi dokumentacije in organizaciji celotnega procesa.

Študijski koordinatorji so tudi nosilci inovacij in razvoja. Identificirajo in raziskujejo priložnosti za prijavo na različne projekte, od Erasmus+ do domačih razpisov ARIS in Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije. Njihova aktivnost pri iskanju novih projektov šoli omogoča dostop do dodatnih virov financiranja in mednarodnega sodelovanja. Poleg tega so vključeni v razvoj novih študijskih programov, kjer sodelujejo pri analizi potreb trga dela in pridobivanju potrebne dokumentacije za akreditacijo novih programov.

Institucionalizacija te vloge kaže na zrelost organizacije, ki se zaveda, da kakovost študijskega procesa ni odvisna le od visokošolskega kadra, temveč tudi od učinkovite podporne strukture, ki je sposobna strateško razmišljati in aktivno soustvarjati prihodnost

šole. Študijski koordinatorji omogočajo, da se visokošolski učitelji lahko bolj posvetijo pedagoškemu in strokovnemu delu, hkrati pa s svojim projektnim in razvojnim delom prispevajo k dolgoročni konkurenčnosti in inovativnosti institucije.

5 Primerjalna analiza

Če primerjamo izvirni kadrovski načrt z dejansko realizacijo, ugotovimo, da so se nekatere predpostavke izkazale za pravilne, druge pa manj. Načrt je predvideval fleksibilno zaposlovanje visokošolskih učiteljev, kar se je v celoti uresničilo. Šola je uspešno uporabljala pogodbeno delo kot način prilagajanja potrebam, kar ji je omogočilo, da je obdržala stroške pod nadzorom in hkrati zagotavljala kakovostno izvedbo programov.

V izvirnem kadrovskem načrtu za obdobje 2021–2026 je bilo zapisano, da bo število redno zaposlenih visokošolskih učiteljev 1 FTE, razdeljenih na štiri zaposlitve za skrajšani delovni čas (25 %), in sicer:

- 1 docent,
- 2 višja predavatelja,
- 1 predavatelj.

Zaposlitev je bila predvidena za nosilce predmetov, ki so sodelovali pri pripravi študijskega programa. Vsi drugi nosilci predmetov bi bili zaposleni po podjemnih ali avtorskih pogodbah. Prav tako je bila predvidena redna zaposlitev dekana in referenta za študijske in študentske zadeve. Tujih učiteljev v predlogu ni bilo. Z raziskovalci IRTL (ustanoviteljem šole) je bilo predvideno pogodbeno sodelovanje.

Dejanska kadrovska struktura v letu 2025 V letu 2025 je situacija naslednja:

- Dekanja: redno zaposlena za 100 % delovni čas,
- Študijski koordinatorji: dve osebi, vsaka z 80 % zaposlitvijo (skupaj 1,6 FTE),
- Raziskovalci: skupaj 0,22 FTE (pogodbeno),
- Visokošolski učitelji: 23 oseb, od tega 1 tujec, vsi pogodbeno zaposleni
- Knjižničarka: pogodbeno z Veroniko Potočnik (zunanja izvajalka)
- Informacijska podpora: pogodba z zunanjim izvajalcem
- Raziskovalna podpora: v fazi vzpostavljanja raziskovalnega središča, sodelovanje z IRTL še poteka.

6 Zaključek

Realizacija kadrovskega načrta kaže na visoko stopnjo fleksibilnosti in prilagodljivosti institucije. Čeprav redno zaposlitev visokošolskih učiteljev ni bilo mogoče izvesti v načrtovanem obsegu, je Noa ohranila visoko raven pedagoškega kadra prek pogodbenega dela. Hkrati je uvrstila nove kadrovske profile, kot so študijski koordinatorji, ki niso bili

predvideni v izvirnem načrtu, a so se izkazali za ključne za kakovostno izvedbo študijskega procesa.

Raziskovalna komponenta je pod načrtovano ravno, vendar se aktivno trudimo vzpostaviti lastno raziskovalno središče, kar kaže na dolgoročno strategijo razvoja. Prav tako je poudarek razvoj raziskovalne komponente, kot take, močan v strateškem načrtu za obdobje 2026-2030.

Kadrovsko poročilo za obdobje 2021–2026 kaže, da je Noa uspešno zasledovala svojo vizijo fleksibilnega in učinkovitega kadrovanja. Šola je zagotavljala vse zakonske minimalne standarde. Hkrati se je prilagajala spreminjajočim se razmeram z uvajanjem novih kadrovskih profilov, kot so študijski koordinatorji.