



POROČILO O »FOLLOW UP« NOTRANJI INSTITUCIONALNI EVALVACIJI

Visokošolski zavod: **Univerza v Mariboru,**
Fakulteta za zdravstvene vede

V.d. Doc. dr. Majda Pajnikihar
dekanice:

Datum in čas
obiska:

1. dan
2. dan

Datum
6. 11. 2012
7. 11. 2012

Čas
9.00 – 17.00
8.30 – 15.00

Člane komisije za »follow up« notranjo institucionalno evalvacijo FZV je imenoval rektor UM s sklepom št. S 330/2012 – 527 JG z dne 30. 8. 2012.

Člani

komisije:	Ime in priimek:	Predstavnik, funkcija:
1.	prof. dr. Marjan Mernik	FERI, predsednik
2.	mag. Miha Pauko	Rektorat, član
3.	Rok Hržič	študent MF, član

Poročilo oddano KOKU: 3. 12. 2012

Podpis predsednika komisije za notranjo evalvacijo:



Koraki nadaljnjega postopka:

1. KOKU pošlje poročilo v.d. dekanici FZV: 3. 12. 2012.
2. FZV doda svoje mnenje k poročilu in ga pošlje KOKU: do 19. 12. 2012.
3. KOKU pošlje Poročilo o »follow up« notranji institucionalni evalvaciji FZV skupaj z mnenjem vodstva FZV rektorju UM. Evalvacijsko poročilo bo objavljeno na spletnih straneh KOKU.

POVZETEK

Fakulteta za zdravstvene vede (FZV) Univerze v Mariboru (UM) je bila ustanovljena 12. 3. 2007, potem ko je 27. 12. 2006 Državni zbor RS sprejel Odlok o preoblikovanju Visoke zdravstvene šole v Fakulteto za zdravstvene vede Univerze v Mariboru. Danes FZV sestavljajo štiri katedre (Katedra za zdravstveno nego, Katedra za bioinformatiko, Katedra za medicino in fizioterapijo, Katedra za interdisciplinarne in multidisciplinarne vede), dva inštituta (Inštitut za zdravstveno nego, Raziskovalni inštitut) in štirje centri (Center za uporabo informacijsko komunikacijskih tehnologij v zdravstvu, Center za mednarodno dejavnost, Center za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje, Simulacijski center) (vir: organigram FZV).

Vodstvo FZV sestavljajo dekan (v trenutku opravljanja »follow-up« notranje institucionalne evalvacije vlogo dekana opravlja vršilka dolžnosti dekanice), prodekanica za izobraževalno dejavnost, prodekanica za podiplomski študij, prodekanica za študentska vprašanja in tajnica fakultete. Organi fakultete so Senat, Poslovodni odbor, Akademski zbor in Študentski svet. Na FZV delujejo tudi naslednje stalne komisije Senata: Komisija za študijske zadeve, Komisija za znanstvenoraziskovalne zadeve, Komisija za ocenjevanje kakovosti in Komisija za založniško dejavnost.

Poslanstvo FZV je izvajanje pedagoško-izobraževalnih in znanstveno-raziskovalnih programov s področja zdravstvene nege, fizioterapije in drugih zdravstvenih ved. FZV trenutno izvaja naslednje študijske programe: dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Zdravstvena nega 1. stopnje, podiplomski študijski program Zdravstvena nega 2. stopnje, podiplomski študijski program Bioinformatika 2. stopnje in podiplomski študijski program Management v zdravstvu in socialnem varstvu 2. stopnje. Pri samem izvajanju študijski programov je opaziti težave, na katere je opozorila že izredna evalvacija Nacionalne agencije RS za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS). FZV mora v roku enega leta odpraviti številne pomanjkljivosti (odločba NAKVIS z dne 25. 9. 2012).

Vizija FZV je postati članica najkakovostnejših evropskih in svetovnih univerzitetnih ustanov z najvišjimi izobraževalnimi in raziskovalnimi standardi, zaradi katerih bo zanimiva za tuje študente, njeni diplomanti pa za slovensko in mednarodno zdravstvo. Ker gre za izjemno mlado fakulteto, kjer vizija ni časovno opredeljena, in ker strategija za doseganje teh ciljev ni jasno zastavljena, menimo, da je vizija nerealna in jo je potrebno ponovno opredeliti. Prav tako je znanstvenoraziskovalna dejavnost iz primarnega področja delovanja FZV, gre za zdravstveno nego, skromna. Tako FZV težko sledi poslanstvu in razvojnemu programu UM kot prvenstveno raziskovalni instituciji.

KLJUČNI POUČENI

Prednosti

- FZV deluje skladno s svojim poslanstvom in na področjih, za katere je bila ustanovljena.
- FZV je povezana z razvojem ožjega in širšega okolja ter ima sklenjene sporazume z različnimi zdravstvenimi in socialno-zdravstvenimi zavodi; sodelovanje je še posebno tesno na področju kliničnega dela.
- Ustrezna struktura usposobljenega in številnega nepedagoškega kadra.
- FZV podpira dodatna usposabljanja in izobraževanja nepedagoških delavcev.
- Študenti imajo predstavnike v vseh organih fakultete ter imajo primerno konstituiran študentski svet.
- Primerni prostori, infrastruktura in tehnična opremljenost fakultete za izpolnjevanje njenega poslanstva.
- Odlično opremljene in vzorno vzdrževane učilnice za izvajanje praktičnega pouka ter simulacijski center.
- Študentom je na voljo kakovostna informacijsko-komunikacijska tehnologija.
- Stabilno poslovanje fakultete.
- Redno objavljane samoevalvacijske poročila.

Pomanjkljivosti

- Ni sistematičnega spremljanja zaposljivosti diplomantov in ugotavljanja zaposlitvenih možnosti. Prav tako pridobljenih kompetenc diplomantov ne preverjajo pri delodajalcih, kar bi lahko služilo za posodabljanje študijskih programov. Vpis študentov ni usklajen s potrebami relevantnih okolij.
- Neracionalno investiranje javnih sredstev.
- Nerealna vizija in slabo definirana strategija, ki ne omogoča sledenju zastavljenih ciljev.
- FZV ne pripravlja letnih načrtov dela in ne preverja uresničevanja le-teh.
- Manj primerna notranja organiziranost. Nekatere katedre in centri ne delujejo v zadostni meri. Postavlja se tudi vprašanje smiselnosti obstoja nekaterih organizacijskih enot.
- Raziskovalno delo na primarnem področju delovanja FZV, gre za zdravstveno nego, je skromno.
- Slaba vertikalna in horizontalna komunikacija (tako pri zaposlenih, študentskih predstavnikih in študentih).
- Preveč sodelavcev dela po pooblastilu bivšega dekana.
- Vodstvo FZV ne izvaja letnih delovnih razgovorov z zaposlenimi.
- Rezultati anket (npr. anonimne ankete o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu, ECTS ankete, študentske ankete) in ukrepi na podlagi teh anket niso predstavljeni vsem deležnikom.

- FZV slabo vključuje študente v znanstvenoraziskovalno in strokovno dejavnost zavoda.
- Mobilnost študentov in zaposlenih na FZV je skromna.
- Slaba povezanost študentskih predstavnikov s študenti.
- Nezadostna izkoriščenost Simulacijskega centra.
- Poročilo o zunanji evalvaciji iz leta 2006 ni bilo predstavljeno zaposlenim, niti ni bilo javno objavljeno. Akcijski načrt korektivnih ukrepov za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti ni bil izdelan.
- Dosedanja vodstva fakultete se niso zavedala pomena delovanja Komisije za ocenjevanje kakovosti.
- Celovite kulture kakovosti na FZV še ni zaznati.

Priložnosti za izboljšanje

- Vizijo in strategijo FZV je potrebno prenoviti.
- Uvesti spremljanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti diplomantov FZV ter o njih redno obveščati študente.
- Uvesti je potrebno sistematično spremljanje kompetenc diplomantov ter preverjati ustreznost pridobljenih kompetenc z delodajalci.
- Komisija za ocenjevanje kakovosti naj čimprej pripravi poslovnik kakovosti.
- FZV naj vsako leto pripravi načrt dela in nato tudi spremlja uresničevanje le-tega.
- Nujno je redno sestajanje kateder in povečanje sinergijskega učinka med katedrami, centri in inštituti.
- Dekan FZV naj se redno sestaja s predstavniki kateder na skupnih mesečnih sestankih (kolegij dekana), kjer naj preverjajo učinke ukrepov za doseganje vizije FZV.
- Potrebno je imenovati prodekana za znanstvenoraziskovalno delo.
- Sestava senata je neustrezna, saj niso ustrezno zastopane vse znanstvene discipline, predstavniki zdravstvene nege so v podrejenem položaju.
- Na področju zdravstvenih ved je kadrovska struktura manj ustrezna in jo bo potrebno dograditi.
- Delež redno zaposlenih pedagoških delavcev iz leta v leto pada in ta negativen trend je potrebno ustaviti.
- FZV naj izdela načrt izobraževanja posameznih zaposlenih.
- Uvedba letnih delovnih razgovorov z vsemi zaposlenimi.
- Zagotoviti pretok ključnih informacij do vseh zaposlenih.
- Izboljšati medsebojne odnose ter komunikacijo.
- Nujno je posodobiti spletno strani fakultete.
- Temeljiti premislek in priprava načrta ponovne vzpostavitve odkrite in učinkovite komunikacije med študentskimi predstavniki ter študenti. Potrebno je organizirati redna srečanja študentskih predstavnikov in študentov.

- Nujno je treba odpraviti zaznana trenja med študentskim svetom ter specifičnimi katedrami ter percepcijo manipuliranja s študentskim mnenjem o pedagoški usposobljenosti kandidatov.
- FZV naj poišče vzode, da bodo univerzitetne študentske ankete reprezentativne.
- Ustrezna izvedba ostalih študentskih anket (npr. neprisotnost anketiranega učitelja).
- Senat FZV naj imenuje koordinatorja za izvajanje ECTS kreditnega sistema študija.
- Študentski svet FZV naj zagotovi preverjanje dejanske obremenitve študentov.
- Spodbuditi je treba razvoj tutorstva na fakulteti.
- Razmisliti je potrebno o smiselnosti računalniškega preverjanja znanja.
- Bolje izkoristiti simulacijski center z večjo mero izvajanja praktičnega pouka študentov FZV ter morebitnih zunanjih uporabnikov.
- FZV oz. Študentski svet FZV naj opravi temeljito analizo o primernosti števila izvodov študijskega gradiva namenjenega izposoji, saj se ugotovitve o tem razhajajo.
- Skupaj z vodstvom UM po pravni poti razrešiti sume o domnevnih poslovnih nepravilnostih prejšnjega dekana FZV.
- Samoevalvacijska poročila naj nastajajo s sodelovanjem vseh zaposlenih in študentov.

Vsebina

Povzetek	2
Ključni poudarki	3
Uvod	7
1. Vpetost v okolje	10
1.1 Prednosti.....	11
1.2 Pomanjkljivosti.....	11
1.3 Priložnosti za izboljšanje.....	11
2. Delovanje visokošolskega zavoda	13
2.1 Prednosti.....	16
2.2 Pomanjkljivosti.....	16
2.3 Priložnosti za izboljšanje.....	17
3. Kadri	19
3.1 Prednosti.....	22
3.2 Pomanjkljivosti.....	22
3.3 Priložnosti za izboljšanje.....	23
4. Študenti	24
4.1 Prednosti.....	26
4.2 Pomanjkljivosti.....	26
4.3 Priložnosti za izboljšanje.....	26
5. Materialne razmere	28
5.1 Prednosti.....	31
5.2 Pomanjkljivosti.....	32
5.3 Priložnosti za izboljšanje.....	32
6. Zagotavljanje kakovosti.....	33
6.1 Prednosti.....	34
6.2 Pomanjkljivosti.....	34
6.3 Priložnosti za izboljšanje.....	34
Zaključek	36

Uvod

Komisija za ocenjevanje kakovosti univerze (KOKU) je na svoji 5. redni seji 14. 6. 2012 sprejela sklep, da se pilotna »follow-up« notranja institucionalna evalvacija izvede na FZV. V naslednjih tednih je stekel postopek izbire sestave komisije za pilotno »follow-up« notranjo institucionalno evalvacijo FZV. KOKU na svoji 1. izredni seji 28. 6. 2012 predlaga rektorju UM, da imenuje sestavo evalvacijske komisije za »follow-up« notranjo institucionalno evalvacijo FZV v sestavi: prof. dr. Marjan Mernik (FERI) – predsednik, Miha Pauko (Rektorat) – član in Rok Hržič (študent MF) – član. Evalvacijska komisija dela po Merilih NAKVIS in pri tem presoja naslednja področja: vpetost v okolje, delovanje visokošolskega zavoda, kadri, študenti, materialne razmere in zagotavljanje kakovosti.

V nadaljevanju postopka KOKU obvesti FZV, da ji do 28. 6. 2012 posreduje vlogo ter do 17. 8. 2012 še dokumentacijo za pričetek »follow-up« notranjega evalvacijskega postopka. FZV je KOKU v predvidenem roku posredovala:

- vlogo za »follow-up« notranjo institucionalno evalvacijo,
- zahtevano dokumentacijo v skladu z merili NAKVIS za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (dokumentacija ni vsebovala letnega načrta dela FZV za leti 2012 in 2011 ter poslovnika kakovosti),
- soglasje s sestavo notranje evalvacijske komisije in
- izpolnjen pregledni vprašalnik za visokošolski zavod.

Rektor UM 30. 8. 2012 izda sklep št. S 330/2012 – 527 JG o imenovanju zgoraj omenjene evalvacijske komisije za projekt pilotne »follow-up« notranje institucionalne evalvacije FZV. Evalvacijska komisija je pričela s svojim delom v septembru 2012. Člani notranje evalvacijske komisije so se sestali na treh sejah, in sicer 21. 9. 2012, 3. 10. 2012 ter 30. 10. 2012. Preučili so dokumentacijo FZV in se dogovorili za dvodnevni evalvacijski obisk FZV. Evalvacijski obisk je bil izveden 6. in 7. 11. 2012 na sedežu FZV na Žitni ulici 15 v Mariboru. »Follow-up« notranja evalvacija je potekala po vnaprej dogovorjenem urniku. Urnik evalvacijskega obiska se je izvajal tekoče in je bil v celoti izpolnjen. V času evalvacijskega obiska je evalvacijska komisija opravila razgovore z 72 posamezniki:

vodstvo (5),
komisija za ocenjevanje kakovosti (6),
visokošolski učitelji (13),
visokošolski sodelavci in mladi raziskovalci (3),
upravni in strokovno-tehnični sodelavci (20),
študenti (25)

skupaj: 72

Poleg vnaprej predložene dokumentacije je evalvacijska komisija ob evalvacijskem obisku zahtevala še naslednjo dokumentacijo:

1. Organigram delovnih mest za nepedagoške delavce FZV (vključno z imeni).
2. Dokazilo o opravljenih izobraževanjih / usposabljanjih nepedagoških delavcev v letu 2011 (Zvonka Murko, Vesna Žamut, Darko Šket).
3. Seznam trenutno aktivnih raziskovalnih projektov na FZV (s finančnim ozadjem).
4. Zapisniki sej Študentskega sveta FZV v študijskem letu 2011/2012.
5. Odločbo NAKVIS o izredni zunanji evalvaciji FZV v letu 2012.
6. Poročilo o izredni zunanji evalvaciji FZV s strani NAKVIS v letu 2012.
7. Poročilo o izredni notranji reviziji potnih nalogov FZV.

Dokumentacija pod točko 4. evalvatorjem ni bila posredovana.

»Follow up« evalvacija se izvaja z namenom preverjanja korektivnih ukrepov, ki jih je visokošolski zavod izvedel z namenom odpravljanja pomankljivosti, na katere je pokazala prejšnja zunanja oz. notranja evalvacija. Prav tako je namen preveriti, ali ti ukrepi prinašajo rezultate, ter ali se na zavodu krepi kultura kakovosti. Zunanja evalvacija, ki je bila na FZV izvedena leta 2006, je izpostavila pomankljivosti in predlagala številne izboljšave, med katerimi so bile tudi naslednje:

- Dopolniti vizijo, cilje in strategijo.
- Časovno opredeliti vizijo, opredeliti odgovornosti, predstaviti vizijo in strategijo in z njima seznaniti vse zaposlene.
- Določiti politiko kakovosti – temeljne usmeritve, cilje in vrednote glede kakovosti. Kakovost mora biti skrb in odgovornost zaposlenih in študentov.
- Sistematično spremljati realizacijo programa dela, projektov, uvesti potrebna poročila in obravnavo le teh.
- Vzpostaviti učinkovit sistem notranjega komuniciranja.
- Zmanjšati pogodbeno delo, zaposliti več redno zaposlenih visokošolskih učiteljev.
- Opredeliti pristojnosti (vlogo) komisije za ocenjevanje kakovosti z internimi akti.
- Vzpostaviti stalen proces izboljšav – sistematičen pristop ukrepanja in povratnih informacij.
- Povečati vzpodbudo vodstva za motivacijo in večje vključevanje učiteljev in študentov v raziskovalno delo.
- Vzpostavitev lastnega znanstveno-raziskovalnega programa, pri katerem bodo sodelavci usposobljeni za kreiranje vrhunsko objavljivih znanstvenih del.
- Povečati delež študentov in zaposlenih, ki so vključeni v mednarodne izmenjave.
- Izboljšati motivacijo študentov in zaposlenih s strani vodstva šole in nosilcev projektov za večje vključevanje v raziskovalno delo in izmenjave.
- Uporaba ECTS kot jo predvideva omenjeni ECTS priročnik za posodabljanje študijskega programa lahko pripomore k preprečitvi

nepotrebne podvajanja snovi pri različnih predmetih in oblikovanju interdisciplinarnih predmetov. Tako lahko razbremeni obsežen študijski program, ki bo še vedno v skladu z direktivmi reguliranega poklica.

- Oblikovanje sistema pomoči pri študijskem procesu – tutorstvo.
- Oblikovanje celovitega sistema kakovosti.

Ugotavljamo, da Poročilo o zunanji evalvaciji iz leta 2006 ni bilo predstavljeno zaposlenim, niti ni bilo javno objavljeno. Prav tako akcijski načrt korektivnih ukrepov za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti ni bil izdelan. Zaradi tega so vse prej predlagane izboljšave še kako aktualne in veljavne. Večina izmed ugotovljenih pomankljivosti iz zunanje evalvacije leta 2006 ni bila odpravljena. Še več, slabosti in pomankljivosti so se okrepile in prišle do še večjega izraza. Ugotavljamo, da se vodstva FZV (v tem obdobju so se vodstva dvakrat zamenjala) niso zavedala pomena zunanje evalvacije ter skrbi za kakovost, katere posledica je skromno napredovanje zavoda v zadnjih šestih letih. Vodstva FZV so zamudila priložnosti, ki jih ponujajo tovrstne evalvacije za izboljšanje kakovosti delovanja zavoda. Ker verjamemo, da se trenutno vodstvo bolje zaveda pomena zagotavljanja kakovosti za nadaljnji razvoj fakultete, upamo, da bodo vodstvo, zaposleni in študenti pripravili ustrezen akcijski načrt za odpravo pomankljivosti in ga dejansko tudi izvajali. Za kontrolo izvedbe akcijskega načrta bo skrbel Center za razvoj kakovosti UM.

1. Vpetost v okolje

Merila za ocenjevanje:

- Visokošolski zavod ima objavljeno poslanstvo in strategijo svojega razvoja, kjer je opredeljena njegova vloga v gospodarskem, socialnem in kulturnem razvoju ožjega in širšega okolja, posebej z ugotavljanjem učinkov, ki jih ima delovanje visokošolskega zavoda na okolje ter racionalno rabo javnih virov.

FZV ima javno objavljeno svojo vizijo, poslanstvo in strategijo (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11; spletne strani FZV), a je strategija nedodelana in nedorečena. FZV nima izdelanega načina pridobivanja povratne informacije o interakciji fakultete z okoljem. Vendar pa ima FZV dobre povezave z gospodarstvom in negospodarstvom ter učnimi bazami, ki so pomemben vir razumevanja problematike. Racionalna raba javnih sredstev je zaradi nakupa zemljišč na Kopah (izgradnja centra za terenske raziskave) in nakupa stavbe na Tyrševi ulici 19 v Mariboru zelo vprašljiva. Na neracionalno rabo javnih sredstev opozarja tudi Poročilo o izredni notranji reviziji potnih nalogov FZV.

- Visokošolski zavod je povezan z razvojem ožjega in širšega okolja ter izkazuje dialog z njima, še posebej pa s svojimi diplomanti.

FZV se povezuje s partnerji iz okolja na področju izobraževalnega, raziskovalnega in strokovnega dela. Študenti povezujejo teorijo s prakso tudi v kliničnem okolju, tako da fakulteta zategadelj zelo dobro sodeluje z Univerzitetnim kliničnim centrom Maribor, Zdravstvenim domom dr. Adolfa Drolca Maribor ter drugimi bolnišnicami, domovi za starostnike ter javnimi zavodi s področja zdravstva in zdravstvene nege v regiji in širše. Komunikacija z diplomanti ni sistemsko urejena. Ustanovljen je alumni klub, vendar njegov pomen in delovanje nista zadostna, da bi lahko bil pomemben vir povratne informacije.

FZV sodeluje s številnimi tujimi univerzami (npr. The John Hopkins University, University of Sheffield, University of Manchester, University of Oulu) oz. ima sklenjene bilateralne sporazume (npr. University of Eastern Finland, Universidade de Madeira, University of Surrey) (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11, str. 36-37). Vendar je navkljub podpisanim sporazumom mobilnost zaposlenih in študentov skromna. Število mednarodnih projektov, kakor tudi njihova finančna vrednost, z leti nenehno upada.

- Visokošolski zavod je seznanjen o zaposlenosti svojih diplomantov in spremlja konkurenčnost na trgu dela diplomantov študijskih programov.

Sledenja doseženih kompetenc in zaposlenosti diplomantov realno ni oz. je na pavšalni ravni. FZV ima sicer dobre odnose z gospodarstvom in

negospodarstvom ter učnimi bazami, ki bi lahko služile za pridobitev informacij o konkurenčnosti svojih diplomantov, vendar ni razvila formalnega sistema sledenja konkurenčnosti in zaposljivosti diplomantov. Tako FZV ne izvaja anketiranja svojih diplomantov glede njihove zaposljivosti, ocenjevanja ustreznosti pridobljenih kompetenc in njihove nadaljnje kariere (vir: Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod, str. 7).

- Visokošolski zavod spremlja učne izide in pridobljene kompetence, da bi omogočil študentom in diplomantom poleg zaposlovanja in nadaljnjega izobraževanja tudi vključevanje v družbene procese in javno življenje.

Formalnega sistema sledenja pridobljenih kompetenc diplomantov ni. Na FZV obstajajo iniciative za večje vključevanje študentov v družbeno življenje na področju prostovoljnega dela, vendar le-to ni organizirano na široki ravni ter ni poznano vsem študentom fakultete.

1.1 Prednosti

- FZV je povezana z razvojem ožjega in širšega okolja ter ima sklenjene sporazume z različnimi zdravstvenimi in socialno-zdravstvenimi zavodi; sodelovanje je še posebno tesno na področju kliničnega dela.
- FZV se povezuje s sorodnimi slovenskimi visokošolskimi zavodi in drugimi fakultetami znotraj UM.

1.2 Pomanjkljivosti

- FZV ne usklajuje kompetenc svojih diplomantov z zaposlovalci njenih diplomantov.
- Ni sistematičnega spremljanja zaposljivosti svojih diplomantov in ugotavljanja njihovih zaposlitvenih možnosti.
- Neracionalno investiranje javnih sredstev.

1.3 Priložnosti za izboljšanje

- Uvesti je potrebno sistematično spremljanje kompetenc diplomantov ter usklajevati kompetence s potencialnimi zaposlovalci. Del sistematičnega spremljanja je tudi anketiranje diplomantov glede njihove zaposljivosti, ocenjevanja ustreznosti pridobljenih kompetenc in njihove nadaljnje kariere.
- Prav tako je nujno potrebno uvesti spremljanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti diplomantov FZV ter o njih redno obveščati študente.
- Dodatno je potrebno spremljati uspešnost vpisanih dijakov.
- Število podpisanih sporazumov z učnimi bazami je potrebno še povečati ter sodelovanje nadgraditi.

- Povečati je potrebno tudi mednarodno sodelovanje, še posebej na področju mobilnosti študentov in zaposlenih.

2. Delovanje visokošolskega zavoda

Merila za ocenjevanje:

- Visokošolski zavod deluje v skladu s svojim poslanstvom in vizijo svojega razvoja, kar izkazuje z jasno razvidnimi izobraževalnimi, znanstvenimi, raziskovalnimi, umetniškimi oz. strokovnimi cilji ter strategijo delovanja in razvoja zavoda in študijskih programov.

FZV ima javno objavljeno svojo vizijo, poslanstvo in strategijo (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11, str. 8-9; spletne strani FZV). FZV deluje v skladu s svojim poslanstvom, ki je izvajanje pedagoško-izobraževalnih in znanstvenoraziskovalnih programov s področja zdravstvene nege, fizioterapije in drugih zdravstvenih ved. Pri samem izvajanju študijskih programov pa je opaziti težave, na katere je opozorila že izredna evalvacija NAKVIS, izvedena aprila 2012. FZV mora v roku enega leta odpraviti številne pomankljivosti (odločba NAKVIS z dne 25. 9. 2012), ki jih v tem poročilu ponovno ne navajamo v celoti.

Vizija FZV, s katero želi postati članica najkakovostnejših evropskih in svetovnih univerzitetnih ustanov z najvišjimi izobraževalnimi in raziskovalnimi standardi, zaradi katerih bo zanimiva za tuje študente, njeni diplomanti pa za slovensko in mednarodno zdravstvo, je nerealna in vsaj v srednjeročnem planu nedosegljiva. Trenutna znanstvenoraziskovalna dejavnost je skromna in podpovprečna celo za slovenski nivo (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11, str. 34-42), kaj šele da bi dosegala najboljše evropske in svetovne ustanove. Mobilnost študentov in zaposlenih je minimalna in se prav tako niti ne približa zastavljeni viziji. Strategija za doseganje ciljev je nedodelana in premalo konkretna ter nima postavljenih časovnih okvirjev. Zaposleni seveda težko uresničujejo tako zastavljene cilje, po drugi strani pa so tudi slabo seznanjeni z vizijo FZV (iz razgovorov smo zaznali, da celo članom najožjega vodstva ni poznana).

- Visokošolski zavod izkazuje načrte in načine uresničevanja postavljenih ciljev.

V prejeti dokumentaciji smo pogrešali letni načrt dela FZV za leti 2012 in 2011. Po ponovni zahtevi po tej dokumentaciji smo dobili obrazložitev, da FZV posebej ne pripravlja letnega načrta dela, posledično pa tudi ne preverjajo izvedbe le-tega. Prav tako fakulteta ne pripravlja poročila o znanstvenoraziskovalnem delu.

- Visokošolski zavod je jasno notranje organiziran, vsi njegovi organi delujejo pregledno.

Menimo, da je organizacijska struktura FZV slabo zastavljena in je fakulteta slabo notranje organizirana. Izmed štirih kateder se redno sestajata le dve (Katedra za zdravstveno nego, Katedra za bioinformatiko). Od tega samo

Katedra za zdravstveno nego tudi formalno vodi zapisnike sej. Vloga preostalih dveh kateder nam iz poslanih dokumentacije, spleta in opravljenih razgovorov ostaja nejasna. FZV prav tako nima prodekana za raziskovalno dejavnost, posledica tega pa je skromno znanstvenoraziskovalno delo.

Nadalje ni jasna vloga dveh centrov (Center za mednarodno dejavnost, Center za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje), v katerih skorajda ni zaposlenih ali pa ni določenih vodij. V dokumentu »Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11« dejavnosti Centra za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje sploh niso bile navedene, medtem ko so bile dejavnosti Centra za mednarodno dejavnost v veliki meri usmerjene v priprave za mobilnost zaposlenih in študentov (str. 22-23). Mobilnost slednjih je minimalna (2 odhajajoča in 4 prihajajoči študenti). Iz seznama trenutno aktivnih raziskovalnih projektov na FZV (s finančnim ozadjem) razberemo, da trenutno potekajo 3 mednarodni projekti ter 7 bilateralnih projektov z minimalnim finančnim učinkom. Skupna vrednost mednarodnih projektov je iz leta 2010 v letu 2011 padla za skoraj štirikrat in takšen trend se nadaljuje tudi v letu 2012 (vir: Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod, str. 9; seznam trenutno aktivnih raziskovalnih projektov na FZV (s finančnim ozadjem)). Učinki obeh omenjenih centrov so tako skorajda neprepoznavni in bi se težko strinjali s trditvijo »Na fakulteti deluje tudi Center za mednarodno dejavnost, ki intenzivno prispeva k razvoju mednarodnega ugleda fakultete«, ki je zapisana v dokumentu »Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11« (str. 34).

Horizontalna komunikacija med katedrami, inštituti in centri je slaba. Enako velja za vertikalno komunikacijo od vodstvenih struktur navzdol. Navkljub večletnemu opozarjanju Komisije za ocenjevanje kakovosti se je bivši dekan sestajal s predstojniki kateder ločeno, kar je izredno slabo vplivalo na obveščenost med zaposlenimi in na doseganje zastavljenih ciljev. Zaposleni niso mogli slediti strategiji FZV zaradi njene nedorečenosti in slabe komunikacije. Primer neustrezne komunikacije lepo podaja stavek v dokumentu »Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11« (str. 16): »Katedra za medicino in fizioterapijo v študijskem letu 2010/11 ni imela uradne seje, člani katedre med seboj lahko komunicirajo po elektronski pošti. Predstojnik katedre ima stike z dekanom in ostalimi učitelji FZV na sejah senata.«

- Pristojnosti, naloge in dolžnosti vodstva, zaposlenih in študentov v organih upravljanja so razvidno opredeljene. Vsi zaposleni in študenti ter organi visokošolskega zavoda delujejo v skladu z relevantnimi splošnimi pravnimi akti.

Pristojnosti, naloge in dolžnosti vodstva, zaposlenih in študentov so opredeljene s splošnimi pravnimi akti UM in FZV. Organi fakultete delujejo v formalnem smislu v skladu z veljavnimi splošnimi pravnimi akti. Po našem mnenju je sestava senata neustrezna, saj niso enakopravno zastopane vse znanstvene discipline, le trije izmed njegovih članov namreč predstavljajo primarno področje zdravstvene nege.

- Visokošolski zavod deluje na področjih, za katera je bil ustanovljen, kar izkazuje z znanstvenim, raziskovalnim, umetniškim oz. strokovnim delom v okviru organov in projektov, ustrezno organizirano izvedbo le-teh ter objavami dosežkov tega dela na način, ki mu stroka priznava znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno relevantnost. Visokošolski zavod izkazuje znanstvene, raziskovalne, umetniške oz. strokovne rezultate svojega delovanja najmanj s področja vsaj ene znanstvene discipline.

FZV deluje na področjih, za katere je bila ustanovljena. Vendar je znanstvenoraziskovalno delo skromno in pod povprečjem tudi na slovenskem nivoju za te znanstvene discipline (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11, str. 39). FZV izkazuje znanstvenoraziskovalne in strokovne rezultate s področja vsaj ene znanstvene discipline.

- Visokošolski zavod izkazuje utečeno znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno sodelovanje z drugimi visokošolskimi zavodi, inštituti oz. drugimi organizacijami.

FZV izkazuje znanstvenoraziskovalno in strokovno dejavnost z drugimi visokošolskimi zavodi, inštituti in drugimi organizacijami. Tako FZV sodeluje s Fakulteto za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, Fakulteto za organizacijske vede, Medicinsko fakulteto (vse članice UM), kakor tudi s številnimi zdravstvenimi in socialno-zdravstvenimi ustanovami, v katerih študentih opravljajo klinično usposabljanje (npr. Univerzitetni klinični center Maribor, Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca Maribor, Dom Danice Vogrinec Maribor, splošne bolnišnice Izola, Ptuj, Celje, Murska Sobota).

- Visokošolski zavod usklajuje vpis študentov s potrebami relevantnih okolij.

Fakulteta ne usklajuje vpisa študentov s potrebami relevantnih okolij. Prav tako nima podatkov o konkurenčnosti svojih diplomantov in analiz o njihovi zaposljivosti. Študenti niso seznanjeni z zaposlitvenimi možnostmi, kakor tudi ne z zaposljivostjo diplomantov. V dokumentu »Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11« (str. 32-33) so navedene samo fiktivne možnosti zaposlovanja, ne pa tudi dejanske potrebe.

- Visokošolski zavod ima sklenjene dogovore z različnimi organizacijami o praktičnem usposabljanju svojih študentov ter stalnim preverjanjem usposobljenosti in kompetenc mentorjev na praksi.

FZV ima sklenjene številne dogovore z zdravstvenimi in socialno-zdravstvenimi ustanovami, v katerih študenti opravljajo klinično usposabljanje. Izvedbo

kliničnih vaj spremljajo s pomočjo anket in preko mentorjev ter koordinatorjev praks.

- Visokošolski zavod stalno primerja načrtovane in dosežene učne izide študentov in kompetenc diplomantov ter posodablja izvajanje študijskih programov. Visokošolski zavod redno spremlja napredovanje študentov po študijskem programu in dolžini študija ter oblikuje in izvaja ukrepe v primeru prenizke prehodnosti.

Fakulteta spremlja naslednje učne izide študentov: povprečna ocena študija, prehodnost med letniki in čas trajanja študija (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11; Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod), vendar ne spremlja ustreznosti pridobljenih kompetenc diplomantov z delodajalci. Povratnih informacij delodajalcev ne zbirajo in jih tako ne uporabljajo za posodabljanje študijskih programov. Prehodnost med letniki je zelo visoka (vir: Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod, str. 6).

- Visokošolski zavod izkazuje ustrezno organiziranost študentov in njihovo soodločanje v vseh svojih organih upravljanja.

FZV omogoča ustrezno organiziranost študentov in njihovo soodločanje v vseh svojih organih upravljanja. V senatu so zastopani trije, v komisijah senata pa po dva študenta.

2.1 Prednosti

- FZV deluje skladno s svojim poslanstvom.
- Fakulteta deluje na področjih, za katere je bila ustanovljena.
- FZV izkazuje znanstvenoraziskovalno in strokovno dejavnost z drugimi visokošolskimi zavodi, inštituti in drugimi organizacijami.
- Fakulteta ima sklenjene številne dogovore z zdravstvenimi in socialno-zdravstvenimi ustanovami, v katerih študenti opravljajo klinično usposabljanje.
- FZV spremlja naslednje učne izide študentov: povprečna ocena študija, prehodnost med letniki in čas trajanja študija.

2.2 Pomanjkljivosti

- Nerealna vizija in slabo definirana strategija, ki ne omogoča sledenju zastavljenih ciljev.
- FZV ne pripravlja letnih načrtov dela in ne preverja uresničevanja le-teh.
- Notranja organiziranost FZV je manj primerna. Nekateri katedre in centri ne delujejo v zadostni meri. Postavlja se tudi vprašanje smiselnosti obstoja nekaterih organizacijskih enot.
- Raziskovalno delo na primarnem področju delovanja FZV, gre za zdravstveno nego, je skromno.

- FZV ne usklajuje vpisa študentov s potrebami relevantnih okolij.
- Fakulteta ne razpolaga s podatki o konkurenčnosti svojih diplomantov in analizami o njihovi zaposljivosti.
- FZV ne spremlja ustreznost pridobljenih kompetenc diplomantov z delodajalci. Povratnih informacij delodajalcev ne zbirajo in tako ne uporabljajo za posodabljanje študijskih programov.
- Slaba vertikalna in horizontalna komunikacija.

2.3 Priložnosti za izboljšanje

- Vizijo in strategijo FZV je potrebno prenoviti. Predlagamo, da vodstvo, zaposleni in študentje ponovno premislijo o svoji viziji, ki naj bo realna in časovno opredeljena. Strategija mora vsebovati aktivnosti, ki bodo pripeljali FZV do zastavljenih ciljev, in imeti definirane kazalnike, ki bodo v vsakem trenutku nakazovali, kje na tej poti se nahajajo.
- Komisija za ocenjevanje kakovosti naj čim prej pripravi poslovnik kakovosti, v katerem bo jasno zapisano, s katerimi kazalniki bodo merili posamezne procese (izobraževalna, znanstvenoraziskovalna in strokovna dejavnost, upravljanje), natančno predpisana navodila, kako in kdaj kazalnike izračunavajo, kako pridobijo podatke in kdo je za njihovo pridobitev zadolžen, kdaj predlagajo in preverjajo ukrepe ter kdo je za njih zadolžen. Glede na Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov NAKVIS mora biti opis metodologije preverjanje obremenitev študenta prav tako del tega poslovnika. V poslovniku kakovosti naj bo tudi jasno zapisana struktura letnih samoevalvacijskih poročil. Iz samoevalvacijskih poročil mora biti jasno razvidno, kako se uresničuje vizija in poslanstvo FZV.
- FZV naj vsako leto pripravi načrt dela in nato tudi spremlja uresničevanje le-tega.
- Fakulteta naj vsako leto pripravi poročilo o znanstvenoraziskovalnem delu.
- FZV naj ponovno premisli o svoji notranji organiziranosti. Nekatere katedre ne delujejo in se ne sestajo. Povezanost med katedrami je minimalna in sinergijskih učinkov ni opaziti. Prav tako je povezanost kateder, raziskovalnih inštitutov in centrov slaba ter jo je obvezno potrebno okrepiti. Vloga nekaterih centrov je nejasna, poleg tega pa so slabo kadrovske zasedeni (npr. brez vodij in le z enim zaposlenim). Centre je potrebno bodisi kadrovske okrepiti ali pa jih drugače organizirati, da bo potrebno delo opravljeno. Naloge Centra za mednarodno dejavnost na marsikateri fakulteti UM opravlja prodekan za mednarodno dejavnost, ki prihaja iz vrst visokošolskih učiteljev.
- Nujno je redno sestajanje kateder in povečanje sinergijskega učinka med katedrami, centri in inštituti.
- Dekan FZV naj se redno sestaja s predstavniki kateder na skupnih mesečnih sestankih (kolegij dekana), kjer naj preverjajo učinke ukrepov za doseganje vizije FZV.
- Potrebno je imenovati prodekana za znanstvenoraziskovalno delo.

- Sestava senata je neustrezna, saj niso ustrezno zastopane vse znanstvene discipline, predstavniki zdravstvene nege so v podrejenem položaju.
- FZV naj prične zbirati podatke o zaposljivosti svojih diplomantov. Preučiti je potrebno možnost pridobivanja potrebnih podatkov pri Zavodu RS za zaposlovanje, stanovskih zbornicah in preko alumni kluba, ki pa mora šele zaživeti. FZV naj redno opravlja analize zaposljivosti svojih diplomantov in o njih redno obvešča svoje študente.
- Fakulteta naj prične redno zbirati potrebe po njihovih diplomantih in usklajuje vpis študentov s potrebami relevantnih okolij. Tudi o tem naj redno obvešča svoje študente.
- FZV naj prične redno spremljati ustreznost pridobljenih kompetenc diplomantov z delodajalci. Povratne informacije delodajalcev naj služijo za posodabljanje študijskih programov.
- Pri zamenjavi nosilcev akreditiranih programov je potrebno preveriti, ali so primerno habilitirani, in ali imajo ustrezno bibliografijo s področja delovanja FZV (npr. zdravstvena nega).
- Nujno je posodobiti spletne strani fakultete, ki morajo vsebovati tudi vsa evalvacijska poročila, zapisnike sej organov ter strateške dokumente.

3. Kadri

Merila za ocenjevanje:

- Visokošolski zavod ima vzpostavljeno kadrovsko strukturo, ki po obsegu in kakovosti ustreza znanstvenemu, raziskovalnemu, umetniškemu oz. strokovnemu delu, ki je povezano s študijskimi področji oz. študijskimi programi. Visokošolski zavod izkazuje ustrezno število in strukturo sodelujočih v študijskih programih, ki opravljajo znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno delo.

FZV izvaja naslednje študijske programe: dodiplomski visokošolski strokovni program Zdravstvena nega 1. stopnje, podiplomski program Zdravstvena nega 2. stopnje, podiplomski program Bioinformatika 2. stopnje in podiplomski program Management v zdravstvu in socialnem varstvu 2. stopnje. Kadrovsko strukturo za izvajanje študijskih programov zdravstvene nege je potrebno nujno okrepiti. Število redno zaposlenih visokošolskih učiteljev in sodelavcev se iz leta v leto zmanjšuje in ta negativni trend je potrebno zaustaviti. FZV sta v zadnjem obdobju zapustili dve doktorici znanosti s področja zdravstvene nege, do ustreznih zamenjav pa ni prišlo.

- Visokošolski zavod izkazuje kadrovski načrt ter dokazila o oblikah sodelovanja vseh visokošolskih učiteljev, visokošolskih sodelavcev ter znanstvenih delavcev ter mednarodni mobilnosti, organizaciji in izvajanju sobotnega leta.

FZV ima dokazila o oblikah sodelovanja vseh visokošolskih učiteljev in sodelavcev, vendar vse preveč sodelavcev dela po pooblastilu bivšega dekana. Pri pregledu pooblastil smo opazili, da nekatera niso vsebovala imena predmeta in programa, za katerega je sodelavec dobil pooblastilo. Sodelovanje med sodelavci iz različnih kateder je skromno oz. nezadostno. V nekaterih primerih je opaziti tudi slabo sodelovanje med visokošolskim učiteljem in sodelavcem na nivoju predmeta, predvsem kadar gre za pogodbeno nastavitvev.

Mednarodna mobilnost visokošolskih učiteljev in sodelavcev je skromna. Iz preglednega vprašalnika za visokošolski zavod (str. 12) razberemo, da v študijskem letu 2011/12 en gostujoči visokošolski učitelj sodeluje v izobraževalnem procesu na FZV, en visokošolski učitelj sodeluje v izobraževalnem procesu v tujini kot gostujoči profesor, eden od visokošolskih sodelavcev pa se izobražuje v tujini. O morebitnem izvajanju sobotnega leta iz dokumentacije ni podatkov, iz pogovorov pa smo izvedeli da prav zdaj en visokošolski učitelj izkorišča to priložnost.

- Visokošolski zavod izkazuje učinkovite in transparentne postopke za izvolitve v naziv ter s takšno strukturo področij za izvolitve, ki zagotavlja stabilno kadrovsko strukturo in njen razvoj. Visokošolski zavod upošteva minimalne standarde NAKVIS za izvolitve v nazive visokošolskih učiteljev,

visokošolskih sodelavcev ter znanstvenih delavcev na visokošolskih zavodih v merilih za izvolitve v nazive visokošolskih učiteljev, visokošolskih sodelavcev ter znanstvenih delavcev zavoda.

Postopki imenovanja visokošolskih učiteljev in znanstvenih delavcev na UM so predpisani in javni, prav tako so predpisani in javni postopki napredovanja za visokošolske učitelje in znanstvene delavce. Merila za izvolitve so dostopna na spletni strani UM in so usklajena z minimalnimi standardi NAKVIS za izvolitve v nazive visokošolskih učiteljev, visokošolskih sodelavcev ter znanstvenih delavcev na visokošolskih zavodih. Habilitiranje teče po ustaljenem postopku. Navkljub temu pa FZV na področju zdravstvene nege ni uspelo vzgojiti primerne lastnega kadra in vzpostaviti stabilne kadrovske strukture. FZV uporablja univerzitetna merila, ki so usklajena z minimalnimi standardi NAKVIS, šele od 1. 10. 2012.

- Visokošolski zavod ima dokazila o veljavni izvolitvi v nazive vseh visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev, ki izvajajo študijski program.

FZV nima dokazila o veljavni izvolitvi v nazive vseh visokošolskih sodelavcev, ki izvajajo študijski program. Preveč visokošolskih sodelavcev dela po pooblastilu bivšega dekana. V glavnem gre za sodelavce, ki sodelujejo v učnem procesu v učnih bazah. V dokumentaciji smo našli tudi dekanova pooblastila za predmete na magistrskem študijskem programu Zdravstvena nega 2. stopnje: Etika, filozofija in znanost v zdravstvu; Kakovost in varnost v zdravstvu in zdravstveni negi; Pedagogika z osnovami andragogike. Pri zamenjavi nosilcev predmetov nekateri novi nosilci nimajo ustreznih referenc s področja zdravstvene nege (vir: Poročilo o zunanji evalvaciji NAKVIS 2012, str. 8).

Iz pogovorov smo zaznali, da nekateri pogodbeni predavatelji izvajajo predavanja slabo in nezanimivo. Prav tako je bila izpostavljena neustreznost računalniških izpitov.

- Visokošolski zavod ima ustrezno strukturo in število podpornih delavcev, tj. strokovnih, upravnih in tehničnih sodelavcev, ki zagotavljata kakovostno podporo za izvajanje študijskih programov.

Podporne procese zagotavlja precejšnje število nepedagoških delavcev, zaposlenih v dekanatu, referatih za študentske zadeve, za splošne in administrativne zadeve, za kadrovske in habilitacijske zadeve ter za računovodske zadeve, prav tako pa še v knjižnici ter v treh centrih: za mednarodno dejavnost, za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje ter za uporabo informacijsko komunikacijskih tehnologij v zdravstvu. Njihovo število pa se po posameznih virih razlikuje (na spletni strani jih zasledimo 28, v preglednem vprašalniku 25 oz. 26, v dokumentu »Seznam delovnih mest z delavci« pa 30). Predlagamo, da se različni sezname posodobijo in uskladijo. Vsi referati, knjižnica in centri imajo svoje vodje, nenavadno pa je, da ga Center za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje nima. V pogovorih smo

izvedeli, da edini zaposleni v tem centru ne izpolnjuje pogojev za vodenje le-tega zaradi pomanjkljive izobrazbe – začudeni smo, da zaposleni deluje na področju za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje študentov, še posebej napram predstavnikom delodajalcev.

V spletni rubriki »Zaposleni in sodelavci« so zaposleni mišljeni kot pedagoško, sodelavci pa kot nepedagoško osebje. Po našem mnenju so tudi slednji zaposleni, zato predlagamo preimenovanje te rubrike v npr. »Zaposleni«, nato pa naj obstaja dosedanja možnost izbire pedagoških oz. nepedagoških sodelavcev.

Struktura ustrezno usposobljenega nepedagoškega osebja je dobra, FZV jim nudi dostop do izobraževanja in dodatnega usposabljanja, kar le-ti cenijo. Okoli polovica izmed njih se permanentno udeležuje vsaj enega dodatnega usposabljanja letno, štirje izmed njih pa so izkoristili tudi možnost mednarodne izmenjave v okviru programa Erasmus. Izvedeli smo še, da načrt izobraževanja zaposlenih ne obstaja.

Iz preglednega vprašalnika (str. 12) je razvidno, da FZV svetuje upravnim in strokovno-tehničnim delavcem pri razvoju poklicne poti, a se smo se skozi pogovore prepričali, da trditev ne drži. Predlagamo uvedbo letnih delovnih razgovorov tajnika fakultete s posamezniki, ki bodo usmerjeni v učinkovitost in rezultate dela.

- Člani senata visokošolskega zavoda so izbrani tako, da so enakopravno zastopana vsa študijska področja, znanstvene discipline oz. umetniška področja zavoda.

Člane Senata FZV voli akademski zbor tako, da so enakopravno in ustrezno zastopane vse znanstvene discipline ter strokovna in študijska področja članice. Iz organigrama FZV sledi, da na FZV delujejo štiri katedre: Katedra za zdravstveno nego, Katedra za bioinformatiko, Katedra za medicino in fizioterapijo ter Katedra za interdisciplinarne in multidisciplinarne vede, zaznali pa smo redno delovanje le prvih dveh. Glede na trenutno sestavo Senata FZV menimo, da vsa področja niso enakopravno in ustrezno zastopana, npr.: da je primarno področje zdravstvene nege »podhranjeno«.

- Visokošolski zavod ima ustrezno organizirano službo za podporo pedagoškemu procesu; zaposleni v tej službi so na zavodu v rednem delovnem razmerju.

V zadnjem samoevalvacijskem poročilu je prostor, namenjen delovanju upravno-administrativnih in strokovno-tehničnih delavcev – vsi so v rednem delovnem razmerju – izredno skopo odmerjen, zato predlagamo, da bodo njihove dejavnosti pri zagotavljanju poslanstva fakultete poslej zapisane obsežneje.

Še največ o njih izvemo iz ankete »Raziskava delovnega zadovoljstva«, ki so jo po letu 2009 ponovno izvedli sredi leta 2011. Analiza anonimne ankete, katere rezultatov zaposlenim ni predstavil nihče, kaže glede na leto 2009 padec praktično vseh posameznih kazalnikov, pri čemer je zaskrbljujoče poslabšanje

medsebojnih odnosov, še posebej z neposredno nadrejeno osebo, ter obveščenost zaposlenih o dogajanju na fakulteti. Dozdeva se nam, da se stanje na tem področju s prihodom novega tajnika fakultete (pred približno pol leta) že izboljšuje. Ista anketa je bila izvedena tudi poleti 2012, rezultati pa bodo znani v kratkem.

Izpostavimo še željo študentov, da bi referat za študentske zadeve svoje storitve izvajal tudi izven uradnih ur ali pa bi le-te podaljšali. V Poročilu o zunanji evalvaciji iz leta 2006 je bilo enako zapisano kot priporočilo tudi za knjižnico, a so kmalu po podaljšanju odpiralnega časa ugotovili, da to ni prineslo ustreznega učinka.

3.1 Prednosti

- Zaposleni so motivirani in izkazujejo željo po tesnejšem medsebojnem sodelovanju.
- Zaposleni cenijo zelo dobre delovne pogoje.
- Ustrezna struktura usposobljenega in številnega nepedagoškega kadra.
- FZV podpira dodatna usposabljanja in izobraževanja nepedagoških delavcev.
- Nepedagoško osebje pozna in tudi občasno izkoristi možnost mednarodne izmenjave v okviru programa Erasmus.
- Vsi nepedagoški delavci so v rednem delovnem razmerju.
- FZV redno izvaja anonimno anketo o zadovoljstvu zaposlenih, njene rezultate pa vključi v samoevalvacijsko poročilo.
- Negativen trend kazalnikov iz ankete o zadovoljstvu zaposlenih se z novim tajnikom fakultete vsaj pri nepedagoškem osebju ustavlja.

3.2 Pomanjkljivosti

- Preveliko število sodelavcev dela po pooblastilu bivšega dekana.
- Neskladnost seznamov strokovnih, upravnih in tehničnih sodelavcev po različnih virih.
- Center za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje nima svojega vodje.
- Neustrezno poimenovana spletna rubrika »Zaposleni in sodelavci« kaže določeno mero neenakopravnosti.
- FZV nima načrta izobraževanja zaposlenih.
- Vodstvo FZV ne izvaja letnih delovnih razgovorov z zaposlenimi.
- Poglavlje »Kadri« je v samoevalvacijskem poročilu nesorazmerno kratko in skopo zapisano.
- Vodstvo FZV rezultatov analize anonimne ankete o zadovoljstvu zaposlenih ni predstavilo le-tem.
- Poslabšanje rezultatov ankete o zadovoljstvu zaposlenih.

3.3 Priložnosti za izboljšanje

- Na področju zdravstvenih ved je kadrovska struktura manj ustrezna in jo bo potrebno dograditi.
- Delež redno zaposlenih pedagoških delavcev iz leta v leto pada in ta negativen trend je potrebno ustaviti.
- Izboljšati sodelovanje med katedrami, inštituti in centri.
- Uskladiti sezname strokovnih, upravnih in tehničnih sodelavcev po različnih virih.
- Imenovati vodjo Centra za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje.
- Preveriti potrebo po delovanju centrov za mednarodno dejavnost ter za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje, saj zaposlujeta le po enega zaposlenega.
- Preimenovanje spletne rubrike »Zaposleni in sodelavci«, saj so tako pedagoški kot tudi nepedagoški delavci enakopravni, oboji so tako zaposleni kot tudi sodelavci.
- FZV naj izdela načrt izobraževanja posameznih zaposlenih.
- Uvedba letnih delovnih razgovorov predstavnikov vodstva fakultete bo ustvarila boljšo medsebojno komunikacijo, podpirala razvoj posameznikov ter usmerjala načrtovanje izpopolnjevanja zaposlenih.
- Zagotoviti pretok ključnih informacij do vseh zaposlenih.
- Izboljšati medsebojne odnose ter komunikacijo med pedagoškim in nepedagoškim osebjem.
- V poglavju »Kadri« v prihodnjem samoevalvacijskem poročilu korektno zapisati in opisati pedagoško in nepedagoško osebje.
- Vodstvo FZV naj zaposlenim predstavi rezultate analize anonimne ankete o zadovoljstvu na formalnem srečanju (npr. zbor delavcev).
- Analiza padca kazalnikov iz ankete o zadovoljstvu zaposlenih ter izdelava akcijskega načrta korektivnih ukrepov za izboljšanje kazalnikov.
- Študenti želijo podaljšanje uradnih ur v referatu za študentske zadeve ali dostopnost tudi izven njih.

4. Študenti

Merila za ocenjevanje:

- Visokošolski zavod izkazuje usmerjenost na študente in njihovo kakovostno izobraževanje z usklajevanjem vpisa študentov s potrebami relevantnih okolij.

Ni zaslediti mehanizma, ki bi aktivno spremljal potrebe v gospodarstvu in negospodarstvu ter temu primerno prilagajal višino vpisa. Prav tako FZV nima izdelanega sistema sledenja zahtevanih kompetenc ter prilagajanja študijskega programa.

- Visokošolski zavod vključuje študente v znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno dejavnost zavoda, in sicer tako, da jih povezuje s programskimi in projektnimi skupinami ter vključuje v njihovo tekoče delo.

Študenti imajo priložnost sodelovati v znanstvenoraziskovalnem procesu skozi sistem »dekanovih nagrad.« Vendar je dejanska vključenost študentov v projekte in raziskovalne skupine FZV minimalna. Iz preglednega vprašalnika za visokošolski zavod (str. 10) razberemo, da je v letu 2011 bilo vključenih v raziskovalno delo le 8 študentov.

- Visokošolski zavod študentom zagotavlja: pomoč pri organiziranem pridobivanju znanja, spretnosti in veščin na drugih visokošolskih zavodih; priznavanje znanj, spretnosti in veščin, pridobljenih na drugih visokošolskih zavodih; svetovalne storitve, povezane z vpisom, in druge informacije, povezane s študijem.

Strukturiranega povezovanja z drugimi visokošolskimi zavodi je malo, kar velja tudi za priznavanje pridobljenih kompetenc. Študenti FZV ne pridobivajo znanja, spretnosti in veščin na drugih visokošolskih zavodih v Sloveniji, kakor tudi študenti z drugih visokošolskih zavodov ne prihajajo na FZV. Število študentov iz tujine kakor tudi število študentov FZV na tujih fakultetah zadnja leta upada in gre le za peščico študentov (vir: Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod, str. 14). FZV sicer premore Center za karierno svetovanje in vseživljensko izobraževanje, katerega delovanje pa še ni zaživelo. Spletna stran in organizirani informativni dnevi služijo kot dober vir informacij zainteresiranim dijakom in postrežejo z natančnimi informacijami o ponujenih programih fakultete. Bodoči študenti niso seznanjeni z dejansko zaposlitvostjo diplomantov FZV.

- Razvidno so opredeljene pristojnosti, naloge in dolžnosti študentov v organih upravljanja visokošolskega zavoda.

Statut UM, ki ga uporablja tudi FZV, jasno opredeljuje naloge in dolžnosti predstavnikov študentov, ki te temeljne dokumente tudi poznajo.

- Študenti sodelujejo pri vrednotenju in posodabljanju izvajanja študijskih programov.

Študenti skozi svoje članstvo v organih fakultete, tudi Komisiji za ocenjevanje kakovosti, lahko potencialno igrajo vlogo pri vrednotenju in posodabljanju izvajanja študijskih programov. Pripravljajo mnenja o študijskem procesu, urnikih ipd., ki so lahko upoštevana ali pa tudi ne. Tako FZV ne analizira študentskih anket iz AIPS z obrazložitvijo, da ima večina njihovih visokošolskih učiteljev in sodelavcev nereprezentativne vzorce. Študenti imajo tako pogosto občutek, da izpolnjevanje anket ne prinaša nobenih sprememb. Prav tako ne izvajajo ECTS anket za visokošolski strokovni študijski program Zdravstvena nega (1. stopnja) (vir: Pregledni vprašalnik za visokošolski zavod, str. 7), o rezultatih ECTS anket za ostale programe pa študenti niso seznanjeni, niti o morebitnih ukrepih oz. posodabljanju študijskega programa. Za izvedbo ECTS anket je odgovoren Študentski svet FZV, ki naj bi sodeloval s koordinatorjem ECTS na FZV (imenuje ga Senat FZV). Iz dokumentacije nismo uspeli ugotoviti ali je bil koordinator ECTS dejansko tudi imenovan.

Študenti si želijo še v večji meri izkoristiti dobro opremljenost FZV in opraviti več praktičnega dela v Simulacijskem centru.

- Študenti delujejo v skladu z relevantnimi splošnimi pravnimi akti.

Študentski predstavniki poznajo pravne osnove svojega delovanja. Skladnost delovanja Študentskega sveta smo skušali preveriti s pregledom zapisnikov, vendar teh ni bilo mogoče pridobiti. Objavljeni zapisniki ostalih organov s študentskimi predstavniki kažejo na zakonito delovanje. Potrebno je poudariti, da je delovanje predstavnikov študentov sicer formalno pravno zakonito, a je velikokrat v nasprotju s pričakovano prakso: npr. kandidacijski postopki za študentske volitve so netransparentni in študentje o njih niso seznanjeni, zato se na kandidacijskih listah ne pojavlja več kandidatov. Študentski predstavniki so tako izvoljeni že, če jim je oddan en sam glas podpore. Nadalje, tretja zaporedna izvolitev iste prodekanice za študentska vprašanja je v nasprotju s primeri dobre prakse.

- Študenti so ustrezno organizirani, soodločajo v vseh organih upravljanja visokošolskega zavoda ter pri izboljševanju kakovosti zavoda.

Študenti imajo predstavnike v vseh organih fakultete ter imajo primerno konstituiran študentski svet. Ukvarjajo se s kakovostjo fakultete in podajajo predloge za izboljšanje. Vendar je komunikacija med študenti in njihovimi predstavniki (funkcionarji) izjemno slaba. Študenti v veliki meri ne poznajo svojih predstavnikov in ne vedo, komu in kako posredovati svoje pobude. V kolikor do pobud vendarle pride in jih Študentski svet obravnava, pa se povratna informacija po navadi ponovno izgubi.

- Visokošolski zavod informira študente o zaposljivosti diplomantov.

FZV ne sledi potrebam gospodarstva in negospodarstva ter zaposljivosti svojih diplomantov, kljub temu, da imajo kot organizacijsko enoto v ustroju fakultete tudi Center za razvoj kariere in vseživljenjsko izobraževanje.

4.1 Prednosti

- Študenti imajo predstavnike v vseh organih FZV ter imajo primerno konstituiran študentski svet.
- Študenti so se na razgovorih izkazali za visoko motivirane in povezane s fakulteto ter zato zainteresirane za izboljšanje kakovosti študija.
- Tudi predstavniki študentov so motivirani in relativno dobro pripravljeni s stališča poznavanja struktur, v katerih se nahajajo, ter nalog, s katerimi se morajo soočiti.
- Študenti si želijo maksimalno izkoristiti dobre materialne pogoje, ki jih FZV nudi, in si želijo sodelovati tudi z drugimi partnerji v okolju – sorodnimi fakultetami ter institucijami – v namen izboljšanja študija in razvoja kompetenc.

4.2 Pomanjkljivosti

- FZV ne usklajuje vpisa študentov s potrebami relevantnih okolij.
- Fakulteta slabo vključuje študente v znanstvenoraziskovalno in strokovno dejavnost zavoda.
- FZV ne seznanja študentov o zaposljivosti svojih diplomantov.
- Mobilnost študentov na FZV je skromna.
- Slaba povezanost študentskih predstavnikov s študenti, komunikacijske poti med njimi so skromne.
- FZV ne analizira študentskih anket iz AIPS.
- Študentski svet FZV ne izvaja ECTS anket za vse študijske programe oz. ne preverja dejanske obremenjenosti študentov in s tem možnosti izvajanja korekcij študijskega programa.
- FZV študente slabo obvešča o anketnih rezultatih in o ukrepih, ki so povezani s temi rezultati.

4.3 Priložnosti za izboljšanje

- Temeljiti premislek in priprava načrta ponovne vzpostavitve odkrite in učinkovite komunikacije med študentskimi predstavniki ter študenti, ki naj bi jih zastopali, še posebej to velja za predstavnike v študentskem svetu. Potrebno je organizirati redna srečanja študentskih predstavnikov in študentov.
- Podobno velja tudi za razvoj razmerij med samimi predstavniki študentov v različnih organih, ki ne sodelujejo ter komunicirajo dovolj.

Posebno pomembno je izboljšati sodelovanje med predstavniki in vodstvom FZV.

- Nujno je potrebno odpraviti zaznana trenja med študentskim svetom ter specifičnimi katedrami ter percepcijo manipuliranja s študentskim mnenjem o pedagoški usposobljenosti kandidatov.
- FZV naj poišče vzode, da bodo univerzitetne študentske ankete postale reprezentativne. Rezultate anket je potrebno analizirati, sprejeti ustrezne ukrepe in o tem obveščati zaposlene in študente. Pri tem je potrebno dati poudarek tudi ustrezni izvedbi anket (npr. neprisotnost anketiranega učitelja).
- Senat FZV naj imenuje koordinatorja za izvajanje ECTS kreditnega sistema študija.
- Študentski svet FZV naj zagotovi preverjanje dejanske obremenitve študentov.
- Spodbuditi je treba razvoj tutorstva.
- Razmisliti je potrebno o smiselnosti računalniškega preverjanja znanja, ki je tako med študenti kot učitelji nepopularno in ni smatrano ali dokazano za ustrezno.

5. Materialne razmere

Merila za ocenjevanje:

- Visokošolski zavod izkazuje kakovostne materialne razmere za izvajanje vseh svojih dejavnosti ter ima primerne prostore in opremo za uresničevanje svojega poslanstva, vizije in ciljev.

Sodobna stavba fakultete s skupno 3.121 m² uporabnih površin je bila obnovljena leta 2002 in nedvomno sodi med najbolj reprezentativne zgradbe fakultet UM. Kabineti visokošolskih učiteljev so primerno opremljeni, vsakemu je na voljo osebni računalnik, tiskalnik, dostop do interneta ...

- Visokošolski zavod ima primerne prostore in opremo za izvajanje študijskih programov in drugih, s tem povezanih dejavnosti zavoda, kot so znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno delo.

Pedagoškemu procesu so namenjene štiri amfiteaterske predavalnice, dve seminarjski sobi, tri multimedijske (računalniške) učilnice, pet učilnic za izvajanje praktičnega pouka, simulacijski center ter mikroskopirnica. Vsi prostori, kjer poteka pedagoški proces, so opremljeni z osebnimi računalniki, preko katerih je možen tudi dostop do interneta. Tako ima FZV primerne prostore za izpolnjevanje svojih srednje- in dolgoročnih ciljev.

Zaradi želje po širitvi študijskih programov je FZV pred leti od Zdravstvenega doma dr. Adolfa Drolca Maribor odkupila Dispanzer za pljučne bolezni v Tyrševi ulici 19, prostori brez realne vizije v središču Maribora pa so še danes prazni oz. jih še vedno koristi zdravstveni dom, fakulteti pa z rednim vzdrževanjem in delno obnovo v preteklosti predstavljajo finančno breme.

- Delovanje visokošolskega zavoda in izvajanje študijskih programov je podprto s sodobno informacijsko-komunikacijsko ter drugo učno tehnologijo in drugo opremo, ki je potrebna za izvajanje študijskih programov ter znanstvene, raziskovalne, umetniške oz. strokovne dejavnosti.

Ob ogledu fakultete smo opazili, da so vsi prostori vzorno vzdrževani ter zelo dobro opremljeni s sodobno in drago opremo. V specialnih učilnicah za izvajanje praktičnega pouka potekajo vaje v smislu priprave študentov na klinične vaje s simuliranjem situacij iz prakse poklica zdravstvene nege na pacientih-lutkah (odraslih bolnikih ter otrocih).

Posebnost predstavlja tudi bogato opremljeni Simulacijski center (defibrilator, infuzijske črpalke, pljučni ventilator, anestezijski aparat, instalacije medicinskih plinov, simulacijska lutka ...), kjer v okviru vaj potekajo simulacije primerov v urgentni medicini ter anesteziologiji za učenje in usposabljanje medicinskih sester in drugih zdravstvenih delavcev. Simulacijski center ni dovolj dobro izkoriščen s strani študentov, kaj šele zunanjih uporabnikov, čeprav po besedah v.d. dekanice obstaja takšen interes Zbornice zdravstvene in

babiške nege Slovenije (medicinske sestre namreč prevzemajo del nalog zdravnikov, za kar pa morajo biti ustrezno usposobljene).

- Kakovostna informacijsko-komunikacijska tehnologija je stalno na voljo tudi študentom.

V vsaki izmed multimedijskih učilnic je študentom na voljo po 15 osebnih računalnikov za pripravo seminarских ali diplomskih del. Dodatnih sedem računalnikov jim je na voljo tudi v t.i. študentskem klubu, študenti jih lahko uporabljajo za izobraževalne in raziskovalne namene. Pokritost z brezžičnim dostopom do spleta je po mnenju študentov solidna, razen v nekaterih delih zgradbe v 3. in 4. nadstropju.

- Visokošolska knjižnica v okviru zavoda zagotavlja ustrezne knjižnične informacijske storitve, dostop do ustreznega knjižničnega gradiva s področij študijskih programov zavoda ter znanstvenih, raziskovalnih, umetniških in strokovnih področij, ki jih zavod razvija.

V pritličju stavbe je zlahka dostopna fakultetna knjižnica, ki podpira pedagoško in znanstvenoraziskovalno delo, s tem da nabavlja, strokovno obdeluje ter izposoja literaturo s področja zdravstvene nege, medicine in sorodnih znanosti. Knjižnica nabavlja po besedah njene vodje 54 domačih in 46 tujih izvodov omenjene periodike (uporabniki si jih lahko izposodijo tudi na dom) in prerašča v specializirano knjižnico za področje zdravstvene nege ter predstavlja vir za izobraževanje medicinskih sester celotne regije. Knjižnica izvaja tudi pomoč pri založniški dejavnosti.

FZV v preglednem vprašalniku za visokošolski zavod na vprašanje ali ima knjižnica čitalnico odgovori nikalno. Po ogledu prostorov ugotovimo, da FZV ima čitalnico z 12 čitalniškimi mesti in se nahaja v sklopu knjižnice, a ni ločena od nje, saj omejene prostorske zmožnosti (knjižnica obsega le 100 m²) tega pač ne dopuščajo.

- Študijsko gradivo in elektronske baze podatkov ustrezajo vsebini in stopnji študijskih programov, knjižnica pa ustreza določilom zakona o knjižničarstvu.

Dobili smo občutek, da je knjižnica tudi s knjižničnim fondom za študente dobro založena, tudi kazalnika število knjig oziroma število revij na število študentov stalno naraščata (Pregledni vprašalnik, str. 15). V knjižnici je moč (štirikrat tedensko) kupiti tudi študijsko gradivo, učbeniki pa so dosegljivi tudi v knjigarnah Mladinske knjige trgovine d.o.o. v večjih slovenskih mestih, z omenjenim podjetjem ima FZV sklenjeno pogodbo o komisijski prodaji. Pred poldrugim letom je knjižnica prejela donacijo 25 strokovnih knjig s strani Centralne medicinske knjižnice iz Ljubljane.

Iz razgovorov s študenti smo razbrali, da knjižnica nudi dovolj izvodov študijskega gradiva namenjenega izposoji, kar je v nasprotju z ugotovitvijo v poročilu o zunanji evalvaciji NAKVIS 2012.

Prepričali smo se, da knjižnica ustreza določilom zakona o knjižničarstvu, tudi število in usposobljenost knjižničnega osebja ustrežata standardom. Uporabniki imajo na voljo tri računalniška mesta, s katerimi lahko dostopajo do sistema COBISS ter spleta. V knjižnici hranijo diplomska dela, novejša od oktobra 2008 pa so že dosegljiva v digitalni obliki.

Knjižnica omogoča dostop do podatkovne baze CINAHL, ki predstavlja najpomembnejši vir za področje zdravstvene nege, saj pokriva informacijske potrebe medicinskih sester, indeksira revije s področja zdravstvene nege in javnega zdravstva ... Nadalje je v knjižnici mogoče dostopati tudi do tujih baz podatkov.

- Visokošolski zavod dokazuje ustreznost prostorov in opreme z dokazili o lastništvu ali najemu ter s popisom opreme, ki se uporablja za izvajanje dejavnosti zavoda.

Zgradba fakultete je v lasti UM. FZV vsako leto redno izvaja inventuro (popis osnovnih sredstev, drobnega inventarja in obveznosti do virov sredstev) v skladu s Pravilnikom o dokumentiranju in evidentiranju osnovnih sredstev UM ter v skladu z Zakonom o računovodstvu.

- Prostori visokošolskega zavoda so na taki lokaciji, kjer je omogočeno nemoteno izvajanje študijskih programov in znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno delo, ter ustrezajo številu vpisanih študentov.

Štirinadstropna stavba fakultete se nahaja na eni lokaciji na Žitni ulica 15 v Mariboru v neposredni bližini Srednje zdravstvene in kozmetične šole, nedaleč pa je Univerzitetni klinični center Maribor, ki za študente FZV predstavlja temeljno klinično okolje.

- Prostori in oprema so primerni za študente s posebnimi potrebami.

Študentom s posebnimi potrebami (zaradi narave poklica v zdravstveni negi jih ni veliko) nudijo ustrezno široki hodniki ter dvigalo možnost dostopa do vseh prostorov, kjer poteka pedagoški proces, ter do knjižnice. Zanje so na parkirišču na voljo tudi parkirna mesta. Poleg tega razpolagajo še s tehnično opremo za morebitne gluhe in naglušne študente.

- Visokošolski zavod redno pripravlja načrte za zagotavljanje finančnih, materialnih in drugih virov (vložkov), ki so potrebni za delovanje zavoda, ter preverja njihovo izvajanje.

Fakulteta ima dolgoročno zagotovljena sredstva za izobraževalno dejavnost iz različnih virov, pri čemer je v zadnjih letih zaznati upadanje prihodkov, pridobljenih na trgu – s 53 % v letu 2008 na 41 % v letu 2011 (vir: Spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti – Poročilo za študijsko leto 2010/11, str. 58). Gre za manj intenzivno sodelovanje na področju raziskovalnih projektov,

znižuje pa se tudi interes za izredni študij na FZV, posledično se zmanjšuje dotok sredstev s teh naslovov.

- Sredstva so zagotovljena za vse študijske programe, ki jih visokošolski zavod izvaja, in vse dejavnosti zavoda, ki so s tem povezane (znanstveno, raziskovalno, umetniško oz. strokovno delo) ter druge podporne dejavnosti.

Poslovanje FZV je še zmeraj stabilno, saj zagotavlja izvajanje obstoječih študijskih programov, glede finančnega položaja pa spada fakulteta med boljše izmed članic UM.

Iz finančnih presežkov finančnih sredstev, ustvarjenih in izkazanih v preteklem desetletju, je FZV namesto v izgradnjo predvidenega novega prizidka vlagala v nakupe zemljišč in stavb, ki jih ne bo uspela prav hitro vključiti v izvajanje svoje dejavnosti, še posebej ne v času sedanje krize. Iz projektne in investicijske dokumentacije je – ob že omenjenem nakupu stavbe v središču Maribora – razviden še nakup zemljišča na Kopah z namenom izgradnje univerzitetnega centra za izvajanje terenskih raziskav. Obstajala je tudi želja po odkupu Medicinsko termalnega centra Fontana v Mariboru za potrebe univerzitetnega športno-medicinskega centra. O vseh teh projektih so bili zaposleni na FZV obveščeni šele naknadno, pa še to iz medijskih objav.

Prav zaradi suma po poslovnih nepravilnostih rektor UM nedavno ni potrdil novega mandata prejšnjemu dekanu, na negospodarna ravnanja prejšnjega vodstva pa namiguje in jih utemeljuje tudi Poročilo o izredni notranji reviziji potnih nalogov za FZV.

5.1 Prednosti

- Primerni prostori, infrastruktura in tehnična opremljenost fakultete za izpolnjevanje njenega poslanstva.
- Odlično opremljene in vzorno vzdrževane učilnice za izvajanje praktičnega pouka ter simulacijski center.
- Študentom je na voljo kakovostna informacijsko-komunikacijska tehnologija.
- Primerna založenost knjižnice, še posebej z znanstveno oz. strokovno periodiko.
- FZV razpolaga s t.i. Študentskim klubom, kjer omogoča zadrževanje študentov, timsko delo, prav tako pa tudi pripravo seminarских del ipd.
- Fakulteta je prijazna do študentov s posebnimi potrebami.
- FZV ima ustrezna sredstva za izvajanje izobraževalnega procesa.
- Stabilno poslovanje fakultete.

5.2 Pomanjkljivosti

- Vprašljiva racionalnost nakupa nepremičnine v središču Maribora (stavba na Tyrševi ulici 19) ter parcele na slovenjgraškem Pohorju.
- Nezadostna izkoriščenost Simulacijskega centra.

- Omejene prostorske zmožnosti knjižnice.
- Pokritost z brezžičnim dostopom do spleta v višjih nadstropjih fakultetne zgradbe ni najboljša.
- Zmanjšanje dotoka sredstev iz naslova znanstvenoraziskovalnih projektov ter izrednega študija.
- Negativni odmevi zaradi domnevnih poslovnih nepravilnosti prejšnjega dekana FZV.

5.3 Priložnosti za izboljšanje

- Bolje izkoristiti simulacijski center z večjo mero izvajanja praktičnega pouka študentov FZV ter morebitnih zunanjih uporabnikov.
- V skladu z možnostmi povečati prostore knjižnice s prostorsko ločeno čitalnico.
- Študenti so izrazili željo po podaljšanju uradnih ur v referatu za študentske zadeve.
- Izboljšati pokritost z brezžičnim dostopom do spleta v 3. in 4. nadstropju fakultete.
- Več projektne dela na znanstvenoraziskovalnem področju bo prispevalo k povečanju dotoka sredstev s tega naslova ter zaustavilo neugodni trend.
- FZV oz. Študentski svet FZV naj opravi temeljito analizo o primernosti števila izvodov študijskega gradiva namenjenega izposoji, saj se ugotovitve o tem razhajajo.
- Skupaj z vodstvom UM po pravni poti razrešiti sume o domnevnih poslovnih nepravilnostih prejšnjega dekana FZV.

6. Zagotavljanje kakovosti

Merila za ocenjevanje:

- Sistem zagotavljanja kakovosti visokošolskega zavoda je primeren in učinkovit ter primerljiv v evropskem visokošolskem prostoru; obsega vse procese, ki so pomembni za kakovostno delovanje zavoda in izvajanje študijskih programov ter stalno izboljševanje kakovosti.

Sistem zagotavljanja kakovosti na FZV šele vzpostavljajo. Komisija za ocenjevanje kakovosti je sicer stalna komisija Senata FZV, z nalogo, da pripravi letno samoevalvacijsko poročilo. Dosedanja vodstva FZV so dajala komisiji premalo podpore, prav tako se niso zavedala pomembnosti kulture kakovosti za razvoj zavoda. Komisija za ocenjevanje kakovosti je sicer vsako leto redno pripravila samoevalvacijsko poročilo, ki pa ga nato niso obravnavali posamezne katedre in inštituti, Akademski zbor in Študentski svet. Senat FZV je sicer samoevalvacijsko poročilo potrdil, a brez vsebinske razprave. Iz razgovorov smo razbrali, da niti nekateri senatorji niso prebrali samoevalvacijskega poročila in z njegovo vsebino niso bili seznanjeni. Komisija za ocenjevanje kakovosti se je sestajala občasno (3-4 krat letno) in ima deloma pripravljen akcijski načrt, ki pa ne obsega vseh procesov na FZV. Prav tako se njihovi predlogi niso uresničevali na nivoju vodstva fakultete.

- Dejavnost visokošolskega zavoda se načrtuje stalno in celovito; izvajanje načrtov zavod redno spremlja, napake in pomanjkljivosti pa odpravlja.

Komisija za ocenjevanje kakovosti je doslej le deloma spremljala dejavnost FZV: predvsem izobraževalno in znanstvenoraziskovalno dejavnost, ne pa tudi strokovne dejavnosti in upravljanja. Kazalniki za spremljanje izobraževalne dejavnosti so minimalni (povprečna ocena študija, prehodnost med letniki in čas trajanja študija) in jih je potrebno dopolniti tako, da bodo zajeli vhode (npr. uspešnost vpisanih dijakov), izobraževalni proces in izhode (npr. kompetence diplomantov, zaposljivost diplomantov). Na področju znanstvenoraziskovalne dejavnosti so uporabili kazalnike Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS, vendar poglobljenih analiz niso opravili. Prav tako FZV ne pripravlja letnega zbornika o raziskovalnem delu zaposlenih. Skratka, del dejavnosti na FZV sicer spremljajo, do odpravljanja pomanjkljivosti pa prihaja zelo redko.

- Visokošolski zavod redno izvaja samoevalvacijo, ki vključuje: evalvacijo poučevanja, ki jo podajo študenti in drugi relevantni deležniki iz okolja; evalvacijo vseh dejavnosti; evalvacijo zadostnosti in raznovrstnosti virov iz nacionalnega in mednarodnega okolja ter finančne uspešnosti; dokumentiranje razvoja visokošolskega zavoda v povezavi z razvojem relevantnega okolja; dokumentiranje pomanjkljivosti in napak; analizo

dosežkov; oceno kakovosti vseh dejavnosti visokošolskega zavoda in oblikovanje predlogov za izboljšave.

FZV redno izvaja samoevalvacijo. Letno samoevalvacijsko poročilo vsebuje vsa zahtevana področja: vpetost v okolje, delovanje visokošolskega zavoda, kadri, študenti, materialne razmere in zagotavljanje kakovosti. Vendar je samoevalvacijsko poročilo po vsebinski plati le deloma zadovoljivo. Komisija za ocenjevanje kakovosti naj v poslovniku kakovosti natančno definira metodologijo spremljanja in zagotavljanja kakovosti na FZV.

- Dokumentirane ugotovitve o kakovosti delovanja visokošolskega zavoda in njihova analiza ter predlogi ukrepov za izboljšanje so dostopni v samoevalvacijskih poročilih in objavljeni.

Dokumentirane ugotovitve o kakovosti delovanja FZV, delna analiza in akcijski načrt so objavljeni v samoevalvacijskih poročilih, vendar do posameznih ukrepov prihaja samo občasno, spremljanja učinkov ukrepov pa tudi še ni zaznati.

- Z zagotavljanjem kakovosti visokošolski zavod usmerja in razvija kulturo kakovosti.

Kultura kakovosti, kjer bi vsi vpleteni v procese na fakulteti neprestano stremeli h kakovostnejšemu delovanju, na FZV še ni povsem razvita.

6.1 Prednosti

- Zaznali smo potrebo po skrbi za kakovost in motiviranost članov Komisije za ocenjevanje kakovosti.
- Redno javno objavljane samoevalvacijskih poročil.

6.2 Pomanjkljivosti

- Poročilo o zunanji evalvaciji iz leta 2006 ni bilo predstavljeno zaposlenim, niti ni bilo javno objavljeno. Akcijski načrt korektivnih ukrepov ugotovljenih pomanjkljivosti ni bil izdelan.
- Dosedanja vodstva fakultete se niso zavedala pomena delovanja Komisije za ocenjevanje kakovosti.
- Celovite kulture kakovosti na FZV še ni zaznati.
- V sestavi Komisije za ocenjevanje kakovosti ni predstavnika asistentov.

6.3 Priložnosti za izboljšanje

- Ponovno je potrebno redefinirati vizijo in strategijo FZV, saj trenutna vizija ni realna. V strategiji je potrebno določiti kazalnike, s katerimi bodo lahko merili uresničevanje zastavljenih ciljev in terminski okvir. Komisija za

ocenjevanje kakovosti naj spremlja te kazalnike in o tem redno poroča vodstvu.

- Komisija za ocenjevanje kakovosti naj se sestaja redno na mesečnih sestankih ter naj deluje po principu PDCA (plan – do – check – act). O svojem delu naj komisija redno poroča Senatu FZV.
- Samoevalvacijska poročila naj nastajajo s sodelovanjem vseh zaposlenih in študentov.
- Predsednik Komisije za ocenjevanje kakovosti naj se redno udeležuje sej Senata FZV.
- Sestavo Komisije za ocenjevanje kakovosti dopolniti s predstavniki asistentov.

Zaključek

Pilotna »follow-up« notranja institucionalna evalvacija FZV je potekala v odprtem in delovnem vzdušju po vnaprej dogovorjenem urniku. Vsi zaposleni kakor tudi študenti so izkazali gostoljubnost in veliko pripravljenost na sodelovanje.

Vsem zaposlenim na FZV se iskreno zahvaljujemo za sprejem in gostoljubnost v času evalvacijskega obiska. Posebna zahvala gre v.d. dekanici FZV doc. dr. Majdi Pajnikihar, kakor tudi kontaktni osebi evalvacijske komisije in članici Komisije za ocenjevanje kakovosti Simoni Novak.

Namen »follow-up« notranje institucionalne evalvacije FZV je bil preveriti ukrepe, ki jih je fakulteta izvedla z namenom odpravljanja pomanjkljivosti, na katere je pokazala zunanja institucionalna evalvacija iz leta 2006. Prav tako je bil namen preveriti, ali ti ukrepi prinašajo rezultate, ter ali na FZV krepijo kulturo kakovosti. Na žalost ugotavljamo, da Poročilo o zunanji evalvaciji iz leta 2006 ni bilo predstavljeno zaposlenim, niti ni bilo javno objavljeno, prav tako pa na fakulteti niso izdelali akcijskega načrta korektivnih ukrepov za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti. Večina izmed ugotovljenih pomankljivosti iz zunanje evalvacije leta 2006 ni bila odpravljena. Še več, slabosti in pomanjkljivosti so se še okrepile in prišle do še večjega izraza. Na področju kulture kakovosti je bilo narejenega malo in morda lahko s tega vidika govorimo o izgubljenih šestih letih. Iz razgovorov z zaposlenimi in s študenti smo sicer razbrali veliko zaupanja v novo vodstvo, da bodo omenjene slabosti in pomanjkljivosti končno le odpravljene.

Priporočamo, da FZV »Poročilo o »follow-up« notranji institucionalni evalvaciji« javno objavi na svojih spletnih straneh. Poročilo naj prav tako obravnavajo vsi organi FZV, vodstvo fakultete pa naj pripravi akcijski načrt za odpravo pomanjkljivosti. Izvajanje akcijskega načrta bo spremljal Center za razvoj kakovosti UM.