

**Akademia Pedagogiki Specjalnej  
im Marii Grzegorzewskiej**



**Raport**

**Uczelnianego Zespołu  
ds. Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości  
Kształcenia:**

***Jakość potencjału kadry akademickiej, studentów  
oraz pracowników administracji, zaangażowanych  
w proces kształcenia***

**- w świetle raportów samooceny  
zespołów wydziałowych i międzywydziałowych  
oraz ogólnouczelnianych badań empirycznych  
zrealizowanych w roku akademickim 2011/12.**

**Sporządzono w roku akademickim 2011/12**

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie .....	4
CZĘŚĆ I. POTENCJAŁ KADRY NAUKOWO – DYDAKTYCZNEJ .....	8
1. Działalność nauczycieli akademickich .....	8
1.1. Obszary działalności kadry naukowo-dydaktycznej w uczelni i poczucie ich ważności .....	8
1.2. Dotychczasowe doświadczenia i przygotowanie kadry APS do pracy naukowo- dydaktycznej .....	11
2. Potencjał naukowy nauczycieli akademickich .....	12
2.1. Publikacje naukowe.....	12
2.2. Uczestnictwo w ruchu konferencyjnym i autoocena swoich kompetencji w tym zakresie.....	16
2.3. Realizacja projektów badawczych .....	18
3. Potencjał dydaktyczny kadry .....	20
3.1. Obciążenia dydaktyczne.....	20
3.1.1. Obciążenia dydaktyczne w roku akadem. 2011/12 .....	20
3.1.2. Zadowolenie z obsady i obciążeń dydaktycznych .....	23
3.2. Potencjał dydaktyczny kadry w kontekście jakości prowadzonych zajęć dydaktycznych.....	25
3.2.1. Funkcjonujące sposoby oceny realizacji zadań dydaktycznych .....	25
3.2.2. Ocena prowadzenia zajęć dydaktycznych nauczycieli w systemie USOS .....	27
3.2.2.1. Problem oceniania zajęć w systemie USOS .....	27
3.2.2.2. Dane ilościowe uczestnictwa studentów w e-ankietach oceny zajęć.....	28
3.2.2.3. Ocena jakości zajęć uzyskana poprzez realizację e-ankiety USOS .....	31
3.2.3. Poczucie przygotowania do prowadzenia działalności dydaktycznej.....	35
3.2.4. Ocena potencjału dydaktycznego nauczycieli akademickich dokonana przez studentów .....	36
3.3. Zadowolenie z pracy dydaktycznej i promotorskiej .....	38
3.3.1. Poziom zadowolenia .....	38
3.3.2. Czynniki istotne dla poziomu zadowolenia z pracy dydaktycznej .....	38
4. Wspieranie rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej przez uczelnię .....	40
4.1. Działania uczelni na rzecz rozwoju potencjału naukowego kadry .....	40
4.1.1. Tworzenie warunków rozwoju poprzez działania władz uczelni i realizowane projekty.....	40
4.1.2. Działania motywacyjne - system nagród .....	42
4.2. Oceny poczucia wsparcia ze strony uczelni w działalności dydaktycznej.....	43
5. Potencjał kadry naukowo-dydaktycznej - wnioski i rekomendacje jego rozwoju .....	44
Część II: POTENCJAŁ STUDENTÓW .....	47
6. Nabór studentów .....	47
6.1. Rekrutacja studentów .....	47

6.2. Motywy podjęcia studiów w APS .....	47
7. Aktywność studentów APS związana ze studiami i poza ich obszarem .....	49
8. Potencjał studentów w zakresie procesu kształcenia .....	51
8.1. Potencjał studentów w świetle ocen egzaminów i praktyk .....	51
8.2. Potencjał studentów w poczuciu nauczycieli.....	55
9. Zadowolenie ze studiowania .....	57
9.1. Poziom zadowolenia.....	57
9.2. Wpływ nauczycieli akademickich na poczucie zadowolenia ze studiowania .....	58
10. Potencjał studentów - wnioski i rekomendacje jego rozwoju .....	59
CZĘŚĆ III: RELACJE SPOŁECZNE I ICH JAKOŚĆ W APS .....	62
11. Ocena jakości relacji społecznych dokonana przez nauczycieli akademickich .....	62
12. Ocena jakości relacji społecznych dokonana przez studentów .....	64
13. Relacje społeczne w APS - wnioski i rekomendacje podnoszenia ich jakości.....	65
REKOMENDACJA KOŃCOWA.....	66
Załączniki.....	67
Tabela 1: Ocena wykładów w roku akadem. 2010/11 w systemie USOS dla losowo wybranych 30 e-ankiet .....	67
Tabela 2: Ocena ćwiczeń w systemie USOS w roku akadem. 2010/11 dla losowo wybranych 30 ankiet.....	72

## **Wprowadzenie**

### **Procedura gromadzenia danych do raportu samooceny w roku akademickim 2011/12**

Raport został opracowany na drodze analizy dokumentów, powstałych w następstwie celowych badań, prowadzonych przez jednostki systemu jakości (wydziałowe i międzywydziałowe zespoły jakości) zgodnie ze wskazaniem, opracowanymi przez Uczelniany Zespół Jakości Kształcenia. Zgodnie z nimi w roku akademickim 2011/12 szczegółowej samoocenie w APS podlegała jakość potencjału uczestników procesu kształcenia (nauczycieli akademickich, studentów, w pewnym zakresie także pracowników administracji, bezpośrednio zaangażowanych w proces kształcenia).

Dla realizacji przewidzianych zadań założono wykorzystanie składanej przez pracowników dokumentacji oceny okresowej (rok 2011/12 był rokiem takiej okresowej oceny) w jej części sprawozdawczej (nie obejmującej ocen przełożonych), jak też innych dokumentów pozostających w dyspozycji uczelni (rozliczenia jednostek z realizacji pensum dydaktycznego, protokoły z egzaminów itd.), zawierających tzw. "twarde" (obiektywne) dane, świadczące o potencjale /i sposobach jego wykorzystywania/ uczestników procesu kształcenia.

Założono skonfrontowanie ich z subiektywnymi ocenami pracowników i studentów, uzyskanymi w trakcie ogólnouczelnianego sondażu opinii nt. sił i słabości pracowników i studentów APS. Dla jego realizacji Uczelniany Zespół Jakości Kształcenia powołał spośród członków jednostek systemu pięcioosobową grupę pod kierunkiem dr Roberta Pawlaka i powierzył jej zadanie przeprowadzenia badań ankietowych.

### **Dokumenty poddane analizie w Raporcie**

Zasadniczymi dokumentami poddanymi opracowaniu są Raporty samooceny wydziałowych i międzywydziałowych zespołów zapewniania jakości kształcenia za rok 2011/12, jak też dane przekazane przez zespół badawczy dr R. Pawlaka, uzyskane w trakcie badań sondażowych.

Dodatkowymi, ale wskazanymi dla pełnej interpretacji treści zawartych w Raportach samooceny, są dane przedstawione w *Raporcie danych ilościowych za rok 2011/12* (Uczelniany Zespół Jakości) oraz dane statystyczne pozyskane z systemu ocen zajęć za pomocą e-ankiety systemu USOS, opracowane przez dr Dorotę Jankowską.

**a) Raporty samooceny wydziałowych i międzywydziałowych zespołów jakości kształcenia:**

Raporty zostały opracowane na podstawie analizy dokumentów, przede wszystkim składanych sprawozdań działalności naukowo-dydaktycznej za lata 2008-11, a także innych dokumentów uzupełniających, archiwizowanych w uczelni. Poziom i szczegółowość raportów są nierówne, co utrudnia dokonywanie scalających syntez. Nie mniej w niniejszym opracowaniu usiłowano przywołać i syntetyzująco uporządkować wybijające się, wspólne wątki. Odwołano się do:

**Raportu Zespołu Jakości Kształcenia WNP** (Zespół kierowany przez dr hab. prof. APS J. Bałachowicz) został opracowany przez: dr J. Wiśniewską, dr P. Jurkiewicz i mgr M. Cichoń-Piasecką. Podstawę referowanych w nim badań stanowiła analiza Indywidualnych sprawozdań z działalności naukowo-dydaktycznej 184 pracowników WNP.

**Raportu Zespołu Jakości Kształcenia WSNS** (pod kierunkiem dr A. Bieńkowskiej) został opracowany przez dr A. Bieńkowską i dr W. Dziarnowską. W Raporcie uwzględniono analizę 94 Indywidualnych sprawozdań z działalności naukowo-dydaktycznej pracowników WSNS, a także odwołano się do innych dokumentów (zestawień obciążeń dydaktycznych pracowników WSNS, karty ocen praktyk, protokoły egzaminacyjne). Zawarto również dane uzyskane w trakcie wywiadów z Prorektor ds. Badań Naukowych, Prorektor ds. Dydaktyki, Prodziekanów WSNS i in. Zaprezentowano bogaty materiał, obrazujący potencjał nauczycieli dydaktycznych i studentów wydziału.

**Raportu Zespołu Praktycznej Nauki Języków Obcych** (pod kierunkiem mgr E. Grabińskiej) został sporządzony na podstawie Indywidualnych sprawozdań 16 pracowników Studium Języków Obcych, poszerzonych o dane z ich dokumentacji osobowej.

Uwaga: Jak wspomniano raporty powstały przede wszystkim w wyniku analizy danych pochodzących z arkuszy oceny pracowników. Arkusze stanowiły dokumenty formalne, podpisywane własnoręcznie przez pracowników i przekazywane bezpośrednim przełożonym. Niestety, z uwagi na niestaranność i nieprecyzyjność (czasem graniczącą z brakiem rzetelności) niektórych składających je osób, okazały się źródłem satysfakcjonującym w stopniu mniejszym niż przewidywano. Nie negując wartości poznawczej dokumentacji oceny okresowej postuluje się uczulenie pracowników na konieczność precyzyjnej sprawozdawczości, a także - zwrócenie uwagi bezpośrednim przełożonym na obowiązek pełnienia nadzoru i kontroli przekazywanych im materiałów, żądania uściśleń i wyciągania konsekwencji w przypadku stwierdzonej nierzetelności.

**b) Raportu z badań sondażowych:** Potencjał naukowo-kadry dydaktycznej oraz studentów Akademii Pedagogiki Specjalnej - w ocenie pracowników i studentów - pod kierunkiem dr R. Pawlaka.

W badaniu, w którym zastosowano celowy dobór próby, uczestniczyło 60 nauczycieli akademickich oraz 400 studentów. Wśród nauczycieli akademickich 73% stanowiły kobiety, a 27% mężczyźni. Badani reprezentowali obydwie wydziały, różne grupy wiekowe, różne stanowiska: profesora, adiunkta, asystenta, starszego wykładowcy. W grupie badanych studentów (proporcjonalna reprezentacja studentów wszystkich kierunków APS) znalazło się 91% kobiet i 9% mężczyzn. W badaniu uczestniczyli studenci głównie I roku studiów I stopnia (79%) i I roku II stopnia (19%), stacjonarnej formy kształcenia.

Sondaż zrealizowano w maju i czerwcu 2012 roku.

W badaniu nauczycieli akademickich zastosowano ankietę składającą się (nie licząc pytań metryczkowych) z 16 pytań merytorycznych<sup>1</sup>, a w badaniu studentów - z 10<sup>2</sup>.

W opinii badaczy zdecydowana większość badanych bez oporów wzięła udział w sondażu. Miała zagwarantowaną pełną anonimowość oraz dobre warunki uzupełniania ankiety. W przypadku nauczycieli akademickich narzędzia zostały im rozdane w czasie dyżurów. Nauczyciele po ich wypełnieniu mogli wrzucić je własnoręcznie do urny, albo oddać w zaklejonej kopercie do sekretariatów instytutów. W przypadku studentów - narzędzia rozdano i zebrano zbiorowo przed zajęciami.

**c) Raportu danych ilościowych za rok 2011/12,** opracowanego przez dr D. Jankowską, w obszarze ilościowej oceny potencjału uczestników procesu kształcenia - przede wszystkim liczbowej charakterystyki nauczycieli akademickich i studentów, rekrutacji, sprawności studiów itd. W niniejszym raporcie znalazły się odsyłacze kierujące do określonych stron tego opracowania.

**d) Materiałów statystycznych nt oceny zajęć dydaktycznych** w roku akademickim 2010/11 zrealizowanych e-ankietą USOS, przekazanych do opracowania Uczelnianemu Zespołowi WSZJK przez P. Grzybowskiego (Biuro ds. USOS). Materiały zostały poddane analizie przez dr D. Jankowską.

---

<sup>1</sup> Pytania w ankietach dla nauczycieli akademickich dotyczyły takich zagadnień jak: ocena ważności działań podejmowanych na uczelni (naukowej, dydaktycznej, organizacyjnej), autoocena własnych kompetencji w roli wykładowcy, promotora, badacza, ocena poziomu zadowolenia z pracy ze studentami, współpracy z innymi nauczycielami, władzami uczelni, pracownikami administracji

<sup>2</sup> Pytania w ankietach dla studentów dotyczyły okoliczności podejmowania studiów na APS i oceny tej decyzji, opisu sytuacji studenta w APS, zadowolenia z jakości procesu kształcenia, z pracy nauczycieli akademickich oraz oceny jakości relacji społecznych nawiązywanych w uczelni.

## **Układ treści Raportu**

Raport został podzielony na III części, kolejno poświęcone ocenie: potencjału kadry naukowo-dydaktycznej, potencjału studentów oraz jakości relacji społecznych, panujących w APS. Starano się konfrontować dane uzyskane z dokumentacji uczelni, przedstawiające mierzalne fakty świadczące o potencjale nauczyciel akademickich czy studentów, z ich subiektywnymi ocenami w tym obszarze, zebranymi za pośrednictwem sondażu ankietowego.

Każdą część kończy podsumowanie, rekomendujące działania, które mogą prowadzić do rozwoju potencjału jakim dysponuje uczelnia.

Zaproponowany układ raportu decyduje o tym, że może on analizowany być w niezależnych, czytanych oddzielnie, fragmentach.

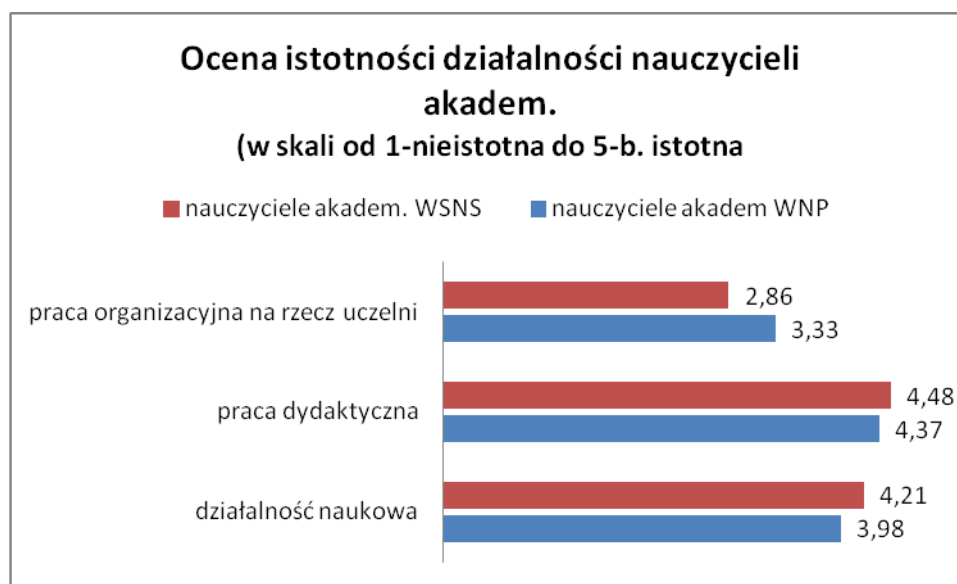
# CZĘŚĆ I. POTENCJAŁ KADRY NAUKOWO – DYDAKTYCZNEJ I SPOSOBY JEGO ROZWOJU

## 1. Działalność nauczycieli akademickich

### 1.1. Obszary działalności kadry naukowo-dydaktycznej w uczelni i poczucie ich ważności

Zgodnie z artykułem 111 Ustawy o Szkolnictwie Wyższym pracownik naukowo dydaktyczny ma obowiązek: 1) kształcić i wychowywać studentów, 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, 3) prowadzić twórczość naukową lub artystyczną oraz uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Pracownicy naukowci nie muszą realizować obowiązku kształcenia studentów, pracownicy dydaktyczni zaś – prowadzić badań naukowych (natomiast zobligowani są do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych).

W badaniach<sup>3</sup> poproszono o oszacowanie wagi tej działalności w 5 punktowej skali.



Nauczyciele akademicy obydwu wydziałów uznają, że szczególnie ważnym aspektem ich działalności jest praca dydaktyczna. Taka deklaracja wskazuje na poczucie nauczycielskiej odpowiedzialności badanych. W raporcie z badań empirycznych czytamy:

<sup>3</sup> Dotyczy badań sondażowych, realizowanych przez zespół pod kierunkiem dr R. Pawlaka. Dane na podst. przedłożonych wyników.

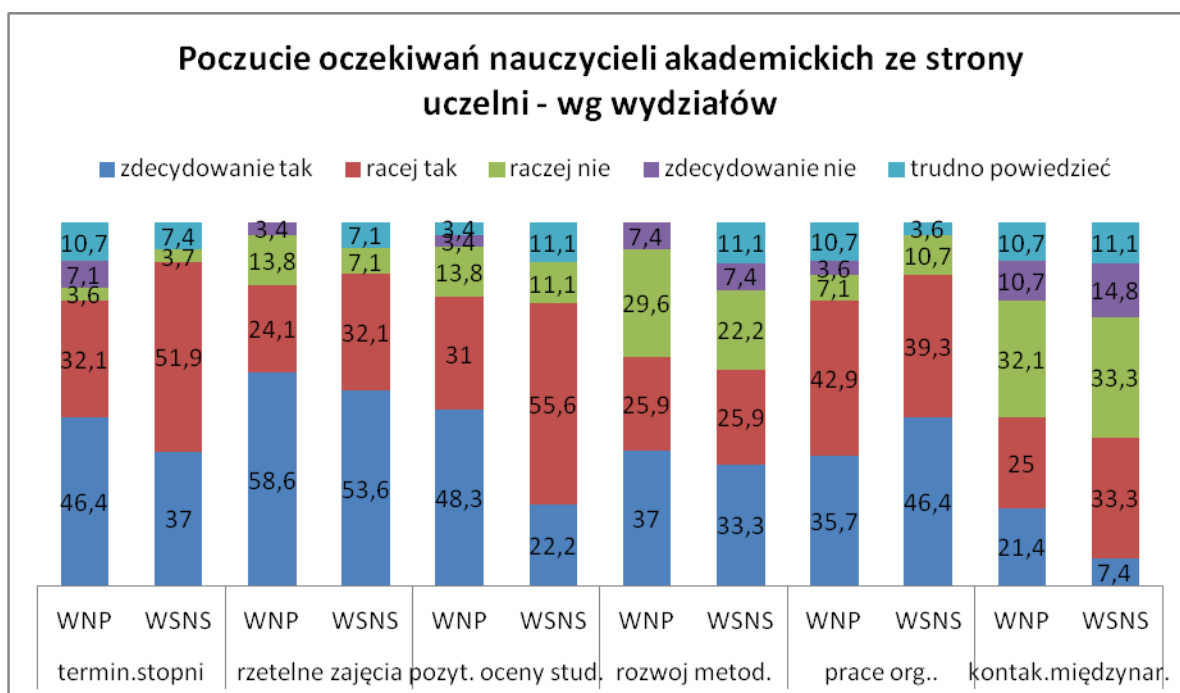


"Biorąc pod uwagę stanowisko, na jakim zatrudnione są badane osoby należy zauważyć, że jedynie dla osób pracujących na stanowisku profesora praca naukowa przeważa nad pozostałymi typami podejmowanej działalności. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach asystenta, adiunkta i starszego wykładowcy najważniejsza jest praca dydaktyczna." (s. 2)

Nauczycieli obydwu wydziałów łączą przekonania, że oczekuje się od nich przede wszystkim rzetelnie prowadzonych zajęć dydaktycznych, co świadczy o klimacie sprzyjającym jakości kształcenia.

Odczuwane oczekiwania ze strony Uczelni	Naucz. akad. wydziału	Zdecydow. tak	raczej tak	raczej nie	Zdecydow. nie	trudno powiedzieć
Terminowość uzyskania kolejnych stopni naukowych	WNP	46,4	32,1	3,6	7,1	10,7
	WSNS	37	51,9	3,7	-	7,4
Rzetelnego prowadzenia zajęć	WNP	58,6	24,1	13,8	3,4	
	WSNS	53,6	32,1	7,1	-	7,1
Uzyskiwania pozytywnych ocen studentów.	WNP	48,3	31	13,8	3,4	3,4
	WSNS	22,2	55,6	11,1		11,1
Rozwoju umiejętności metodycznych	WNP	37	25,9	29,6	7,4	
	WSNS	33,3	25,9	22,2	7,4	11,1
Podejmowania prac org. na rzecz uczelni	WNP	35,7	42,9	7,1	3,6	10,7
	WSNS	46,4	39,3	10,7		3,6
Rozwijania kontaktów międzynarodowych	WNP	21,4	25	32,1	10,7	10,7
	WSNS	7,4	33,3	33,3	14,8	11,1

Poniższy wykres uprzystępnia dane zawarte w tabeli.



Obok podobieństw widoczne są też pewne różnice w oczekiwaniach nauczycieli akademickich różnych wydziałów. Nauczyciele WNP nieco silniej niż ich koledzy z drugiego wydziału odczuwają, iż oczekuje się od nich uzyskiwania pozytywnych ocen ze strony studentów, natomiast nauczyciele WSNS - nieco silniej odczuwają, iż oczekuje się od nich podejmowania prac organizacyjnych na rzecz uczelni (nota bene - ocenianych właśnie przez nich jako działalność zdecydowanie najmniej istotna). Nauczyciele WSNS przyznają, iż odczuwają przede wszystkim oczekiwania ich awansu naukowego i terminowego uzyskiwani stopni naukowych, bardziej niż nauczyciele WNP.

Przytoczone wyniki wskazują, iż:

1. pracownicy APS przywiązują wielką wagę do działalności dydaktycznej, odczuwają ze strony uczelni oczekiwania jej rzetelnego prowadzenia.
2. jedynie w grupie pracowników samodzielnych na pierwszym miejscu wskazywana jest praca naukowa i w tej grupie siła oczekiwań dotycząca dydaktyki - odczuwana jest jako nieco niższa.
3. istniejące niewielkie różnice w odpowiedziach pracowników wydziałów świadczyć mogą o specyfice ich klimatów, każdorazowo wszak korzystnym dla realizacji procesu kształcenia.

## 1.2. Dotychczasowe doświadczenia i przygotowanie kadry APS do pracy naukowo-dydaktycznej

Dość duża grupa nauczycieli akademickich posiada doświadczenia zawodowe poza pracą dydaktyczno-naukową w APS.

Na **WNP** najczęściej jest to praca związana z działalnością pedagogiczną, bądź nauczycielską w szkołach, ośrodkach, także stowarzyszeniach, fundacjach. Wielu nauczycieli akademickich miało (ma) doświadczenia pracy etatowej. Jest ona szczególnie cenna (niezbędna) w przypadku gdy realizują oni zajęcia o charakterze metodycznym. Zarazem prowadzenie pracy zawodowej nawet w niepełnym wymiarze godzin ogranicza czas dla pracy naukowej, stąd zaznacza się proces rezygnacji z zawodowych kontaktów z instytucjami edukacyjnymi poza APS.

Na **WSNS** niektórzy nauczyciele akademicy mają doświadczenia w pracy stowarzyszeń czy towarzystw w charakterze członka zarządu lub wolontariusza, nie deklarują doświadczeń w systemie edukacji. Tu tylko w nielicznych przypadkach doświadczenia zawodowe mają charakter pracy etatowej, podejmowanej równolegle z pracą w APS.

W przypadku pracowników **Studium Języków Obcych** choć APS jest aktualnie jedynym miejscem pracy to zarazem jest jednocześnie kolejnym w karierze zawodowej. Pracownicy studium są dobierani wyłącznie spośród lektorów już posiadających doświadczenie dydaktyczne i rekomendowanych.

Wydaje się, że kadra dydaktyczno-naukowa APS dysponuje doświadczeniami cennymi dla procesu kształcenia nie wyalienowanego od rzeczywistości i osadzającego studentów i ich przyszłą pracę w realiach społecznych (badania wskazują szczególnie wysokie oceny tych nauczycieli akademickich, którzy mają bezpośredni kontakt z praktyką i którzy potrafią do niej się odnosić), a także - w przypadku pracowników WNP oraz Studium Języków - doświadczeniami rozwijającymi umiejętności metodyczne i kompetencje stricte nauczycielskie.

Taki stan - w połączeniu ze wskazanym wyżej zmotywowaniem do rzetelnego wywiązywania się z obowiązków dydaktycznych - należy rozpatrywać w kategoriach silnej strony (mocy) kadry APS dla wysokiej jakości kształcenia.

Zarazem pojawia się pytanie o proporcje: czy nie zachodzi niebezpieczeństwo zdominowania aktywności naukowej - dydaktyczną.

## **2. Potencjał naukowy nauczycieli akademickich**

Informacje na temat dokonań naukowych pracowników prezentują Raporty samooceny, przygotowane przez wydziałowe zespoły ds jakości kształcenia. W niniejszym raporcie przedstawiane są tylko ogólne dane, rozwinięcie których znajduje się we wspomnianych opracowaniach.

Z uwagi na różne sposoby analiz zaprezentowane przez ich autorów niemożliwym okazało się ściśle porównanie dorobku wydziałów, nie mniej starano się przedstawiać informacje w sposób maksymalizujący szanse porównań.

### **2.1. Publikacje naukowe**

Wskaźnikiem dokonań naukowych kadry są publikacje. Analizy poczynione przez wydziałowe zespoły jakości - chociaż prowadzone były w oparciu o to samo narzędzie (kartę oceny okresowej) przyjmowały różne kryteria. Zespół WNP - dokonał porównań ilości zgłoszeń publikacji za lata 2008-11 jednostek instytutów wydziału, zespół WSNS zaś porównywał dokonania poszczególnych pracowników instytutów.

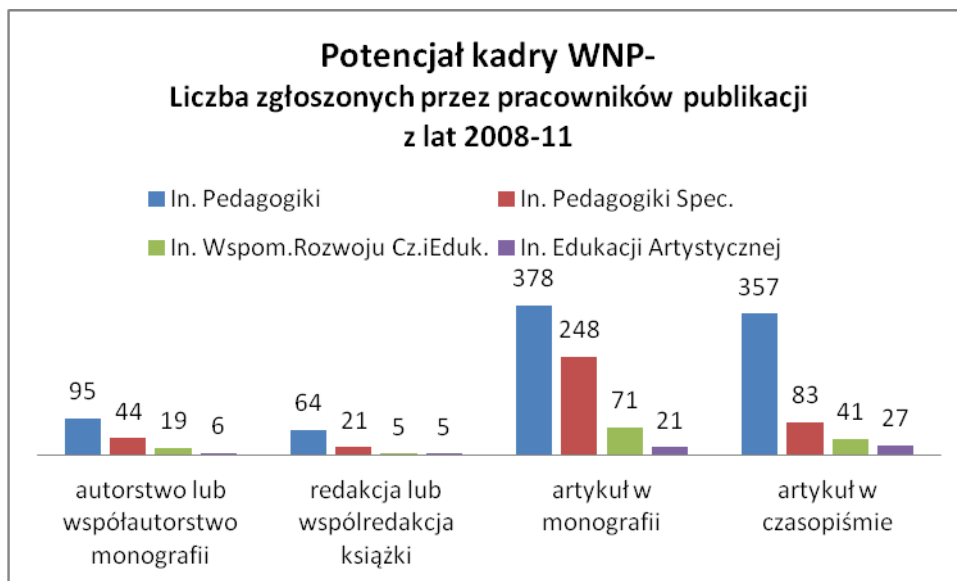
Obydwa zespoły zastrzegały trudności prowadzenia analiz wynikające z niepełnych i nieprecyzyjnych danych.

Dokonania naukowe kadry naukowo-dydaktycznej Wydziału Nauk Pedagogicznych należy ocenić - w ich warstwie ilościowej<sup>4</sup> - bardzo wysoko.

Szczególnie bogaty dorobek naukowy został wypracowany w tym czasie w Instytucie Pedagogiki, który górował w każdej z wyróżnionych kategorii. Jest to wszak instytut zatrudniający najwyższą liczbę pracowników.

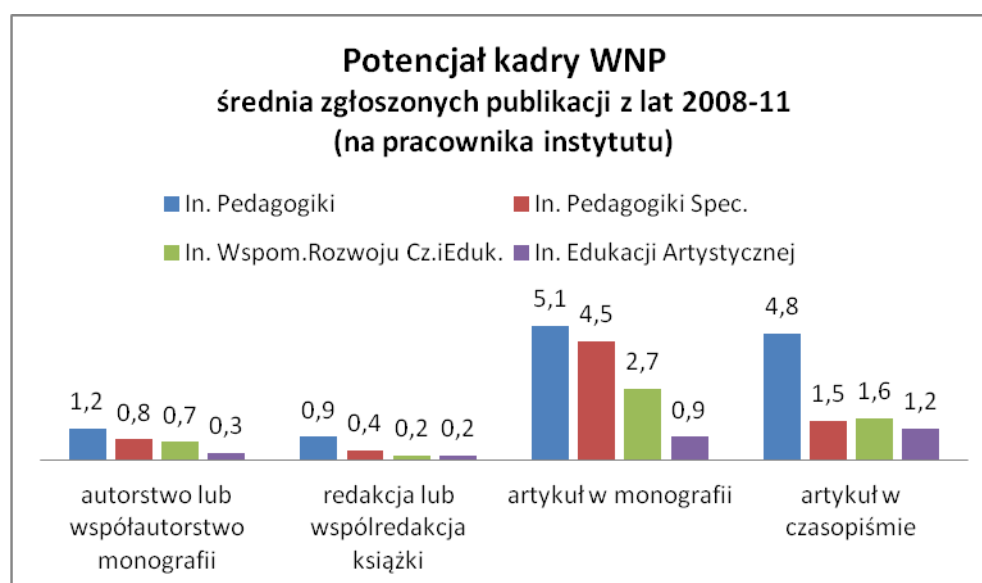
---

<sup>4</sup> Ponownie podkreśla się trudności oceny nieprecyzyjnie opisanych publikacji, częstokroć bez podawania przyznawanych im punktów, wskutek czego analizy pomijały aspekt jakościowy - publikacje w obrębie jednej kategorii, mające zapewne różną wartość merytoryczną, traktowane były równorzędnie.



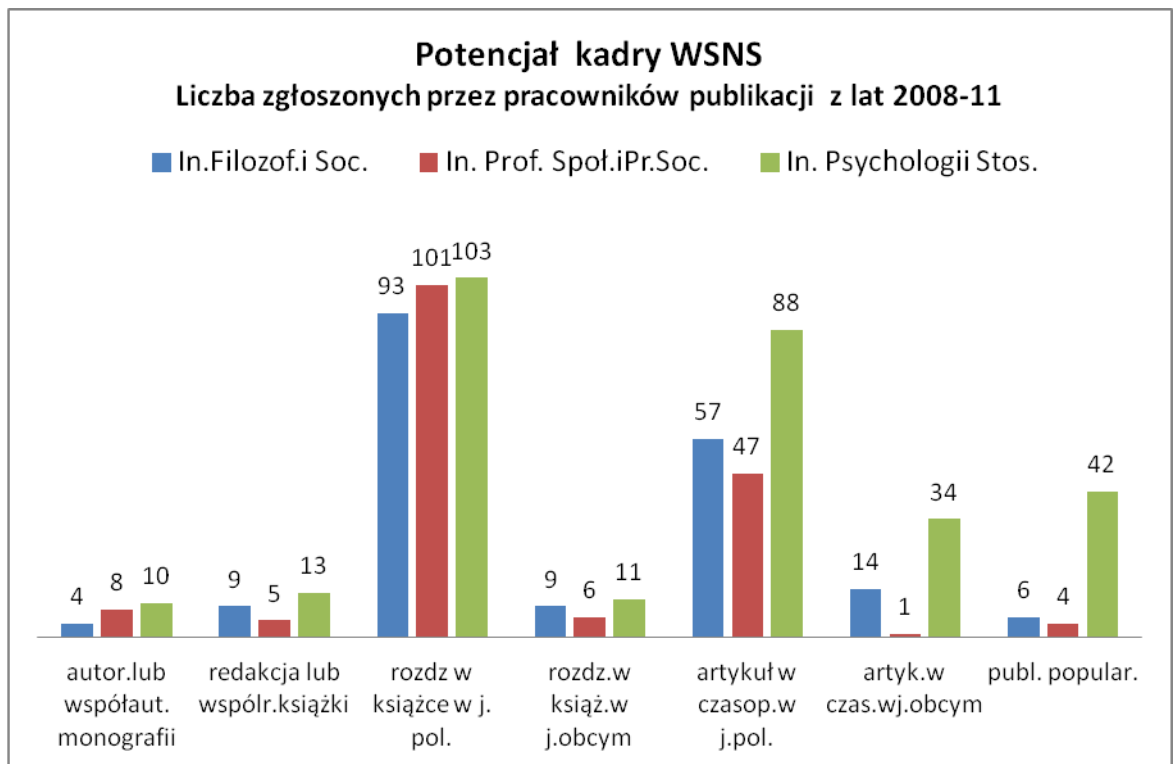
Dla porównania dokonań poszczególnych instytutów uwzględniono liczbę pracowników i obliczono średnie w przeliczeniu na jednego pracownika. Pracownicy Instytutu Pedagogiki wypracowali zdecydowanie najwyższe średnie. Pracownik IP w ciągu 4 lat średnio był: autorem lub współautorem ponad 1 monografii, redaktorem lub współredaktorem prawie 1 książki, autorem lub współautorem w sumie 10 artykułów (5 w monografiach i prawie 5 w czasopiśmie). Takie wskaźniki ilościowe należy traktować w kategoriach pożądanego wzorca.

Pracownicy Instytutu Pedagogiki Specjalnej również zgromadzili pokaźny dorobek. W tym kontekście słabiej wypadły dwa pozostałe, przy czym w przypadku Instytutu Edukacji Artystycznej - z uwagi na specyfikę jego działalności - skromność publikacji naukowych jest w pełni naturalną.

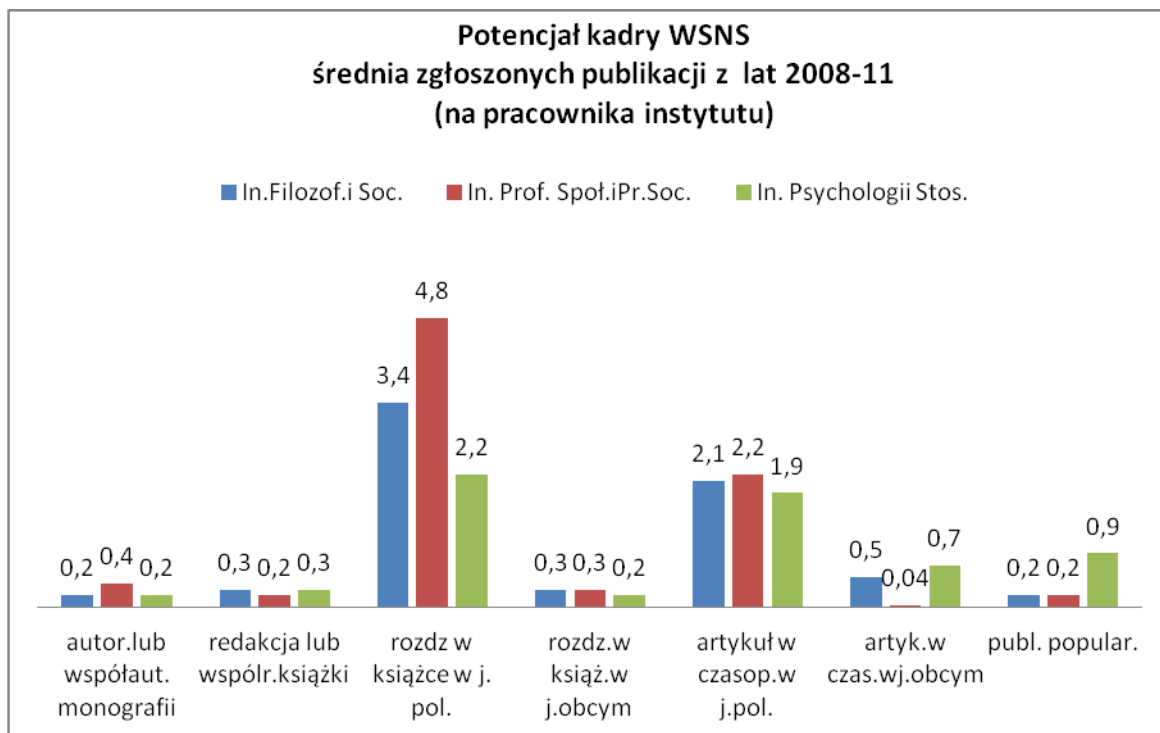


Dokonywania naukowe kadry naukowo-dydaktycznej Wydziału Stosowanych Nauk Społecznych opracowane były w nieco innym zestawieniu. Osiągnięte wyniki wydają się być niższe, choć, jak zastrzegano już wielokrotnie, należy z dużą ostrożnością podchodzić do wszelkich porównań.

Ilościowo najwięcej publikacji powstało przy udziale pracowników Instytutu Psychologii Stosowanej. Jest to wszak największy instytut z trzech na WSNS.



Dla dokonania porównań osiągnięć publikacyjnych pracowników instytutów - wyliczono średnie.



W Raporcie Zespołu ds. Jakości WSNS czytamy: "Instytut Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej dominuje nad innymi Instytutami pod względem średniej liczby rozdziałów w książkach oraz autorstwa lub współautorstwa książki. Pracownicy Instytutu Psychologii Stosowanej osiągają natomiast nieco lepsze niż inni wyniki w zakresie publikowania artykułów w języku obcym, udziału w radach redakcyjnych czasopism oraz publikacji popularnonaukowych. W przypadku pozostałych kategorii publikacji wyniki są porównywalne."<sup>5</sup>

Przedstawione materiały przekonują, że **uczelnia zatrudnia kadrę, która nie zaniedbuje swoich obowiązków działalności naukowej.**

1. Wysoką "produktywność" publikacyjną prezentują przede wszystkim pracownicy WNP (szczególnie- Instytutu Pedagogiki), nie mniej właściwie wszystkie jednostki zgromadziły dość duży dorobek w tym zakresie. Wydaje się, że na tak dobry wynik wpłynął też fakt realizacji projektów europejskich, nakierowanych na podnoszenie potencjału naukowo-dydaktycznego pracowników uczelni, skutkujący publikacjami.

2. Chociaż pracownicy APS dość intensywnie publikują, zdaje się, że czynią to bez starannej selekcji miejsca umieszczania swoich tekstów. Prawdopodobnie w masie opublikowanych, a nie punktowanych, tekstów, było wiele bardzo dobrych, które miałyby szanse publikacji punktowanej.

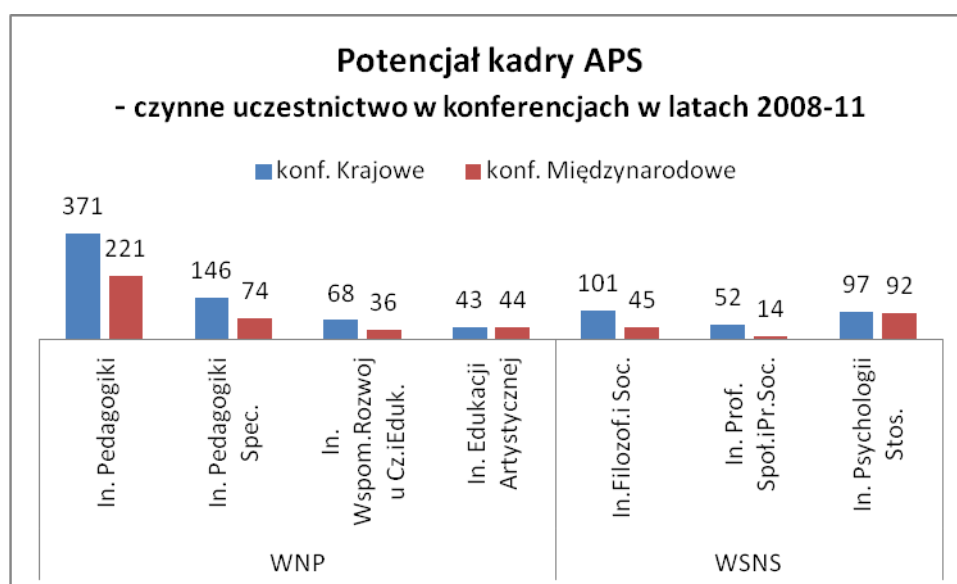
<sup>5</sup> Raport Zespołu WSNS ds. Jakości Kształcenia, s. 14.

3. Władze uczelni i wydziału, a także kierownicy instytutów i jednostek winni uczyć na ten fakt swoich pracowników i pomagać młodym kadrom w racjonalnym prowadzeniu własnego rozwoju naukowego i gromadzenia znaczącego - nie tylko ilościowo ale też jakościowo i formalnie - dorobku.

## 2.2. Uczestnictwo w ruchu konferencyjnym i autoocena swoich kompetencji w tym zakresie

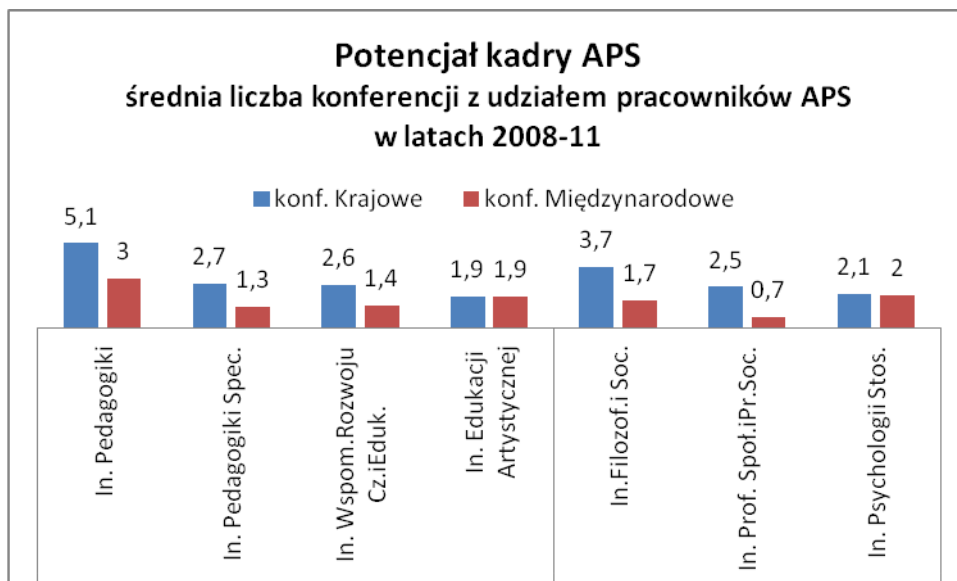
Uczestnictwo w wymianie myśli naukowej podczas konferencji stanowiło tradycyjnie jeden ze wskaźników wywiązywania się z obowiązków działalności naukowej.

Zestawiając liczebność uczestnictwa w konferencjach krajowych i międzynarodowych na obydwu wydziałach uzyskano następujące wyniki:



Dla dokonania porównań obliczono średnie, wskazujące w ilu konferencjach uczestniczył w ciągu 4 lat pracownik danego instytutu.

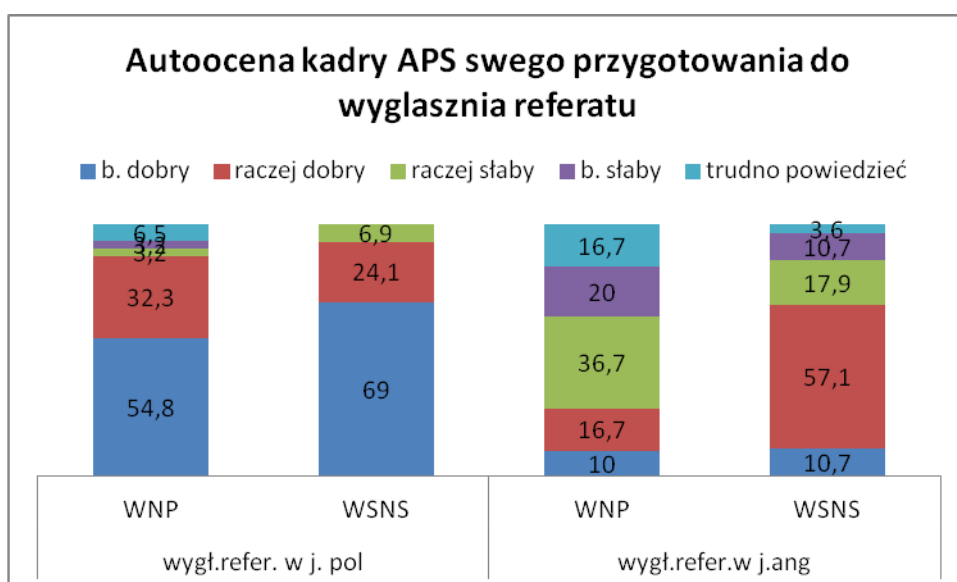




Najaktywniejszymi uczestnikami ruchu konferencyjnego ponownie okazali się pracownicy Instytutu Pedagogiki, na drugim miejscu - Instytutu Filozofii i Socjologii. Pozostałe jednostki osiągnęły porównywalne - raczej niskie - wyniki.

Pracownicy APS są uczestnikami przede wszystkim konferencji krajowych. Gros konferencji międzynarodowych to imprezy, które także miały miejsce w Polsce.

W badaniach sondażowych pytano pracowników jak oceniają swoje przygotowanie w zakresie wygłaszania referatów.



Okolo 90% badanych uważa, że potrafi to zrobić w języku ojczystym bardzo dobrze lub raczej dobrze. Natomiast w języku angielskim większość pracowników WNP - zgłosiła wyraźne problemy. Pracownicy WSNS zdecydowanie w tym zakresie czują się lepiej i w

bez mała 68% oceniają swoje przygotowanie do wygłaszania referatu w języku angielskim jako bardzo dobre lub raczej dobre.

Niska ocena umiejętności i wynikające stąd obawy zgłaszania referatów w języku angielskim pracowników WNP to słabość, która wymaga opracowania działań naprawczych.

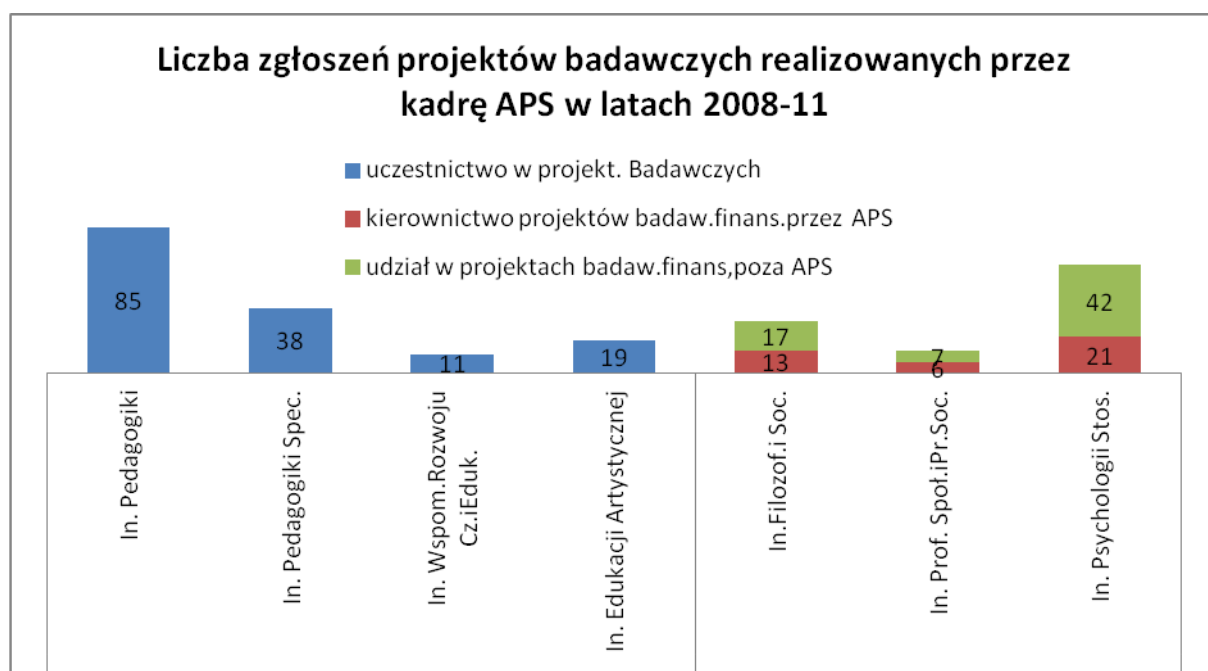
### 2.3. Realizacja projektów badawczych

W raportach samooceny charakteryzowano uczestnictwo pracowników w projektach badawczych.

Zespół ds. Jakości WNP podając dane liczbowe wskazujące w ilu projektach w różnym charakterze (kierownika lub uczestnika) brali udział pracownicy poszczególnych katedr i zakładów wydziału. Nie podawano źródła finansowania owych projektów.

Zespół ds. Jakości WSNS zaprezentował bardziej szczegółową analizę.

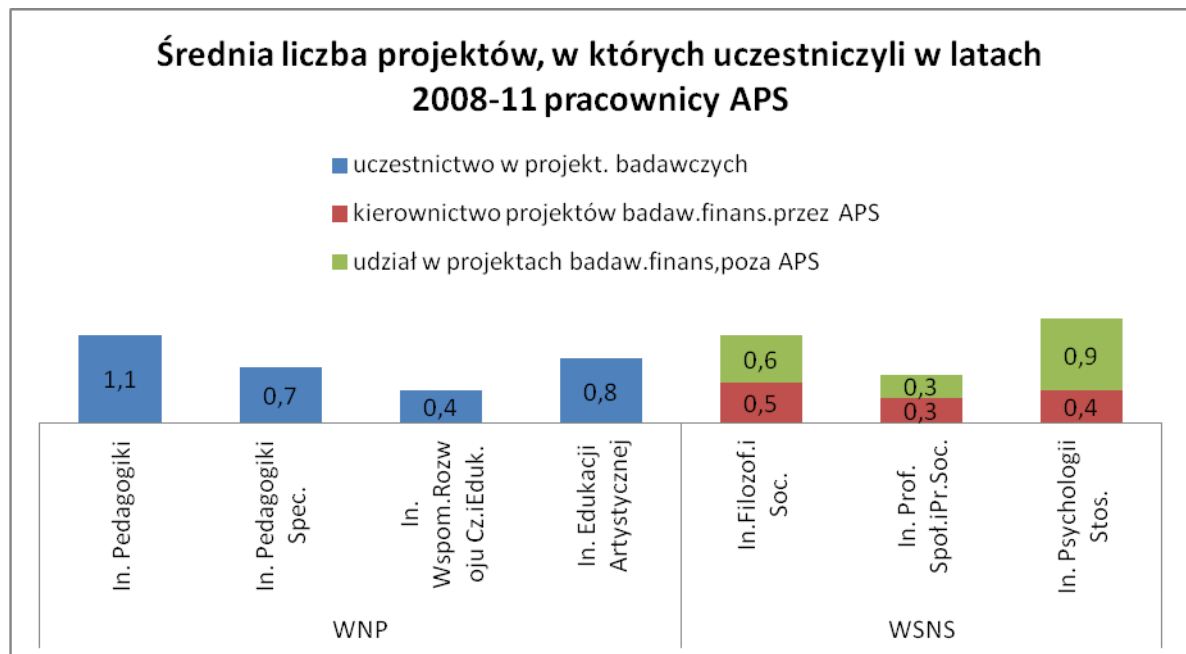
Po dokonaniu sumarycznego zestawienia danych ze wspomnianych raportów uzyskano następujący obraz:



Warto zauważyć, że większość realizowanych projektów finansowanych było poza APS (przez MNiSW, fundacje itp.). Wskazuje to na fakt aktywności w poszukiwaniu

możliwości finansowania swoich projektów, w której to zdają się przodować pracownicy Instytutu Psychologii Stosowanej.<sup>6</sup>

Po obliczeniu średnich dotyczących liczby projektów prowadzonych w latach 2008-11 przez pracowników instytutów APS uzyskano następujące wyniki.



W ciągu 4 kolejnych lat w 3 instytutach APS pracownicy realizowali 1,1- 1,3 projekty. Taki wynik (choć nieprecyzyjny - gdyż w badaniach nie określano rozmiaru i merytorycznej zawartości projektów) wskazuje na aktywność badawczą ich pracowników.

Niepokoi stosunkowo niski wskaźnik uczestnictwa w projektach badawczych pozostałych jednostek (szczególnie Instytutu Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji).

<sup>6</sup> Ponieważ raport WNP nie wskazywał źródeł finansowania realizowanych projektów stąd nie można oceniać aktywności pracowników Wydziału Nauk Pedagogicznych.

### 3. Potencjał dydaktyczny kadry

#### 3.1. Obciążenia dydaktyczne

##### 3.1.1. Obciążenia dydaktyczne w roku akadem. 2011/12

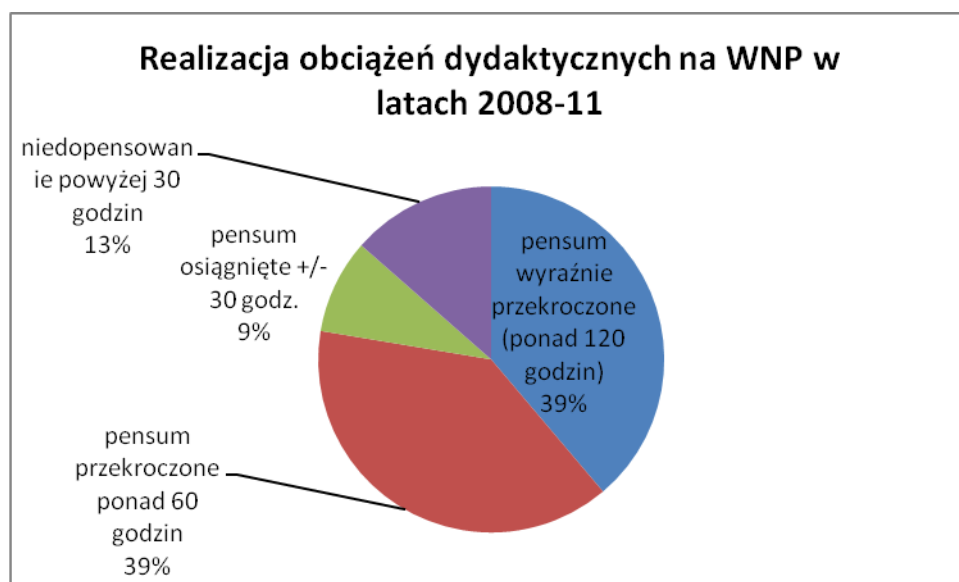
Raport wskaźników ilościowych za rok 2011/12 dokumentuje liczebność kadry naukowo-dydaktycznej oraz studentów na wydziałach i kierunkach APS. Szczegółowe dane s. 10-13.

Wydziałowe Raporty Samooceny wskazują na sposób realizacji obciążenia dydaktycznego.

Raport WNP dokumentuje, iż pracownicy wydziału w ostatnich 4 latach byli obciążeni pracą dydaktyczną zdecydowanie ponad pensum. Szczegółowej analizie poddano karty obciążeń dydaktycznych za rok 2011/12.

Gros nauczycieli akademickich z WNP (78%) wskazywało, że realizowało liczbę godzin przekraczającą o przynajmniej 60 godzin ustawowe pensum. Zarazem znalazła się również grupa (23 osoby), które w okresie sprawozdawczym pozostała niedpopensowana.

Problem ten ilustruje poniższy wykres.



Analizując problem bliżej zauważono, że wyraźne kłopoty z obsadą wystąpiły w:

- a) Instytucie Pedagogiki:
  - Katedrze Historii Wychowania
  - Zakładzie Polityki Edukacyjnej

- Zakładzie Wychowania Muzycznego i Literackiego

b) Instytucie Pedagogiki Społecznej:

- Zakładzie Rehabilitacji

- Zakładzie Terapii Pedagogicznej

- Zakładzie Tyflopedagogiki.

c) Instytucie Wspomagania Rozwoju Człowieka i Edukacji

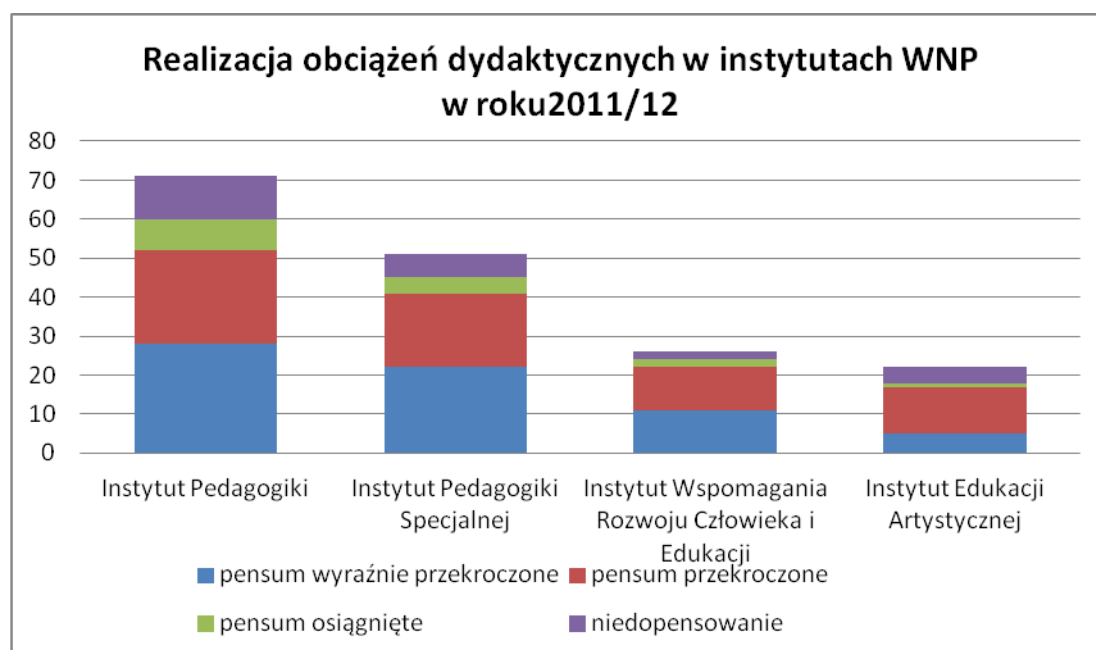
- Katedrze Małego Dziecka

d) Instytucie Edukacji Artystycznej

- Katedrze Sztuk Pięknych.

Sytuacja kadrowa w tych jednostkach wymaga monitoringu, szczególnie – w Instytucie Edukacji Artystycznej, w której są zatrudnione osoby dowodzące swego bardzo wysokiego "nadpensowania", a zarazem osoby nie realizujące pensum.

Dane, obrazujące realizację obowiązkowego pensum dydaktycznego w Instytutach WNP, przedstawia poniższy wykres .



W związku z faktem postępujących zmian i postępów organizacyjnych na WSNS, problem obsady na tym wydziale został poddany bardzo wnikliwej analizie w Raporcie samooceny (patrz s. 41-46). Autorzy raportu prześledzili obciążenia dydaktyczne pracowników instytutów wydziału w czasie ostatnich 4 lat akademickich.

Stwierdzili, że:

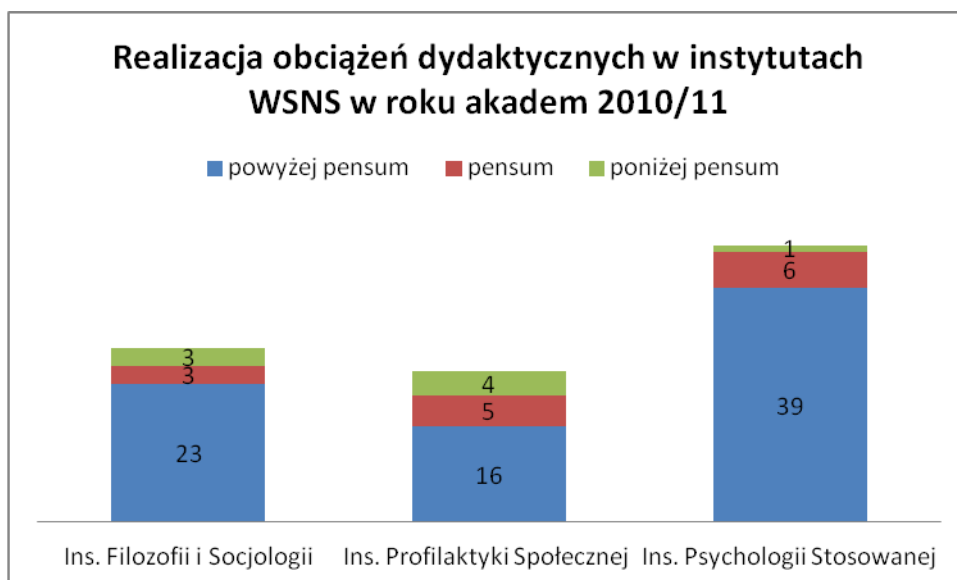
- każdego z badanych lat pracownicy wydziału realizowali dużą liczbę nadgodzin, choć zarazem znajdowały się też osoby nieodpensowane.

- najwięcej godzin nadliczbowych przepracowali pracownicy IFiS (na pracownika średnio wypadło po ok. 118 nadgodzin), następnie pracownicy PPSiPS (na pracownika - 102 nadgodziny), najmniej pracownicy IPS (na pracownika - 45 godzin).

- najwięcej pracowników, którzy nie realizowali pensum pracowało w IPS.

- zauważa się proces harmonizacji i racjonalizacji obsady - zmniejszania liczby godzin powyżej pensum i redukcję liczby osób niedopensowanych (na WSNS w roku 2007/8 - 18 osób nie realizowało pensum, w roku 2010/11 - już tylko 8). Ten pozytywny kierunek jest widoczny szczególnie w IPS, natomiast w IPSiPS w roku 2010/11 wystąpił niepokojący wzrost liczby godzin poniżej pensum i fakt ten wymaga monitorowania w kolejnych latach.

Realizacja obciążeń dydaktycznych w roku akademickim w ostatnim z analizowanych lat - przedstawia poniższy wykres.



Studium Sportu stanowi jednostkę, której pracownicy są szczególnie nadpensowani, W 6-osobowym zespole tylko 1 realizuje pensum instruktora w-f, a pozostali tę liczbę przekraczają. Liczbę nadgodzin przewyższającą dopuszczalne w tym zakresie standardy stwierdzono u 3 osób.

Studium Języków - jak wskazuje Raport samooceny Międzywydziałowego Zespołu Studium Języków Obcych - jest jednostką, której pracownicy są depensowani, czasami znacznie. W latach 2009/10, 2010/11 nie było osoby niedopensowanej, ale w roku 2011/12 - 1 osoba nie realizowała pensum. Wydaje się to być sytuacją incydentalną i zaskakującą,

biorąc pod uwagę, że jednocześnie gros 16 osobowego składu jednostki - 11 osób -w roku tym przekroczyło pensum.

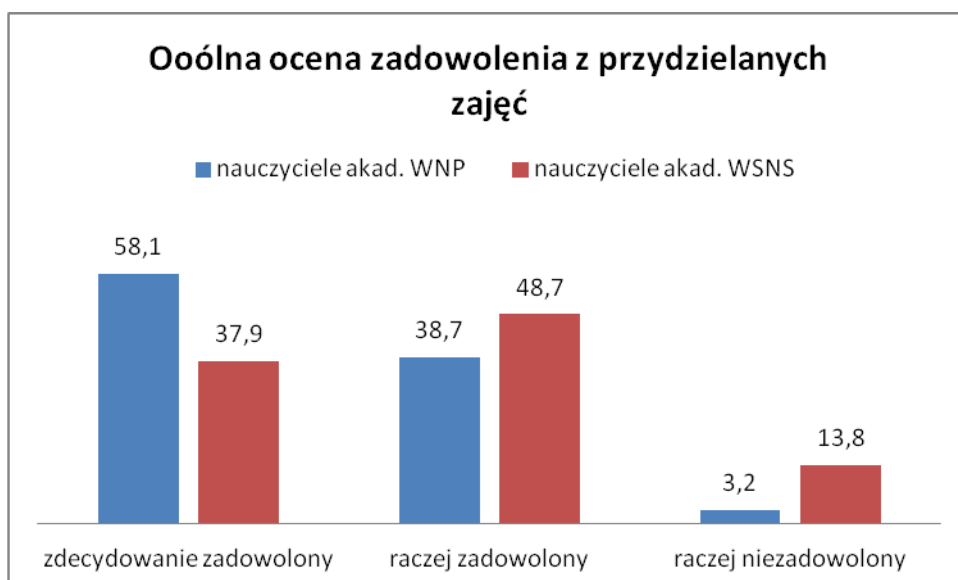
W przedłożonych danych zwraca natomiast uwagę fakt przebywania pracowników na urloпах zdrowotnych. W roku akadem. 2010/11 na urlopie zdrowotnym przebywała jedna osoba, w 2011/12- dwie osoby, co uwzględniając stosunkowo małoliczny skład zespołu (16 osób) jest znacznym odsetkiem.

Generalnie - zasoby osobowe jednostek międzywydziałowych są w pełni wykorzystywane, a pracownicy realizują godziny ponad pensum dydaktyczne. Ponieważ pracownicy tych jednostek zatrudnieni są na stanowiskach instruktorskich, lektorskich i dydaktycznych, a więc nie muszą realizować badań naukowych - są zainteresowani realizacją nadgodzin.

Pozostaje pytaniem czy nauczyciele naukowo-dydaktyczni APS - jak wskazano często nadpensowani - posiadają podobne nastawienia.

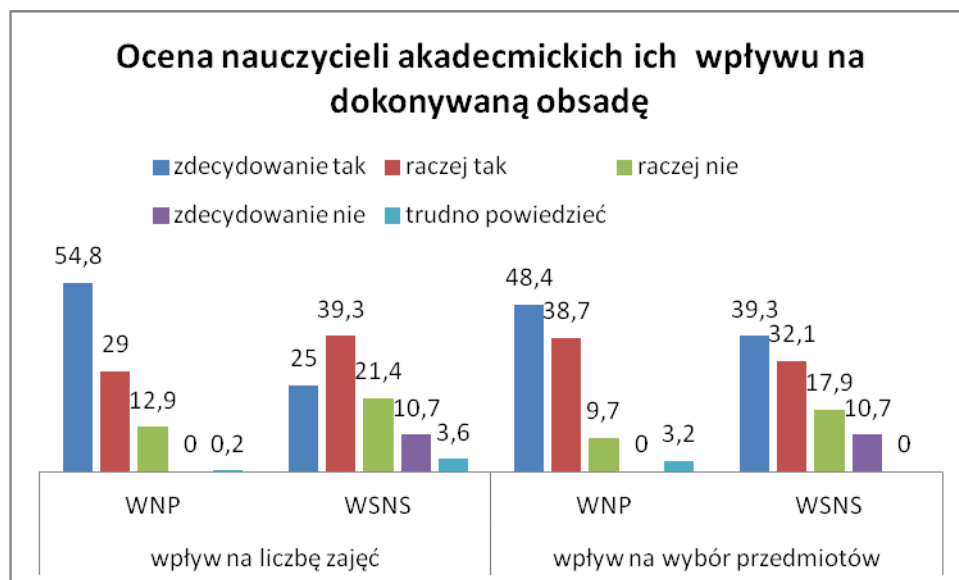
### 3.1.2. Zadowolenie z obsady i obciążeń dydaktycznych

Konstatację o zbytnim obciążeniu dydaktycznym nauczycieli akademickim skonfrontowano z ich opiniami na temat jakości obsady dydaktycznej. W badaniu ankietowym (raport) ustalono czy są oni z niej zadowoleni, czy uważają, że mają wpływ na jej kształtowanie.



Nauczyciele akademicy są zadowoleni z przydzielanych im zajęć, szczególnie nauczyciele WNP. Chociaż wskazywano jak bardzo nauczyciele są "przepensowani", tylko niewiele ponad 15% oceniło, że realizowali zdecydowanie za dużą liczbę zajęć.

Ponad 3/4 badanych nauczycieli APS deklaruje, że ma wpływ na liczbę przydzielonych zajęć, a ponad 80% - na ich rodzaj. Zaobserwowano różnice w poczuciu wpływu na tworzoną obsadę pomiędzy wydziałami.



Realizowane "nadpensum" na WNP - to w większości przypadków sytuacja w pełni akceptowana a nawet pożądana przez pracowników. Zadowolenie z obsady deklaruje aż 98,8%. Nauczyciele akademicy WSNS w 64,5% uznają, że mają wpływ na ilość przydzielanych zajęć, a w 71,1% na wybór przydzielonych przedmiotów. Są zadowoleni z obsady, choć w mniejszym stopniu niż nauczyciele WNP

#### Wnioski:

1. Analiza obciążeń dydaktycznych wykazała, że w zdecydowanej większości potencjał dydaktyczny nauczycieli akademickich jest wykorzystywany i w niewielu jednostkach wystąpiły problemy z dopensowaniem pracowników. Jednostki wymagające w tym względzie monitoringu - wskazano w raporcie.

2. Prawie wszystkie jednostki realizują liczbę godzin przewyższającą sumę pensum ich pracowników. Przepensowanie pracowników naukowo-dydaktycznych nie wywołuje szczególnych krytyk (można przypuszczać, że pewna grupa wręcz o taką sytuację zabiega -np Studium Języków Obcych, Studium Sortu), nie mniej 42,4 % uznaje, że w ostatnich 3 latach akademickich realizowało za dużo godzin dydaktycznych. Szczególnie podkreślają to pracownicy WSNS .

3. Zbyt duża grupa pracowników realizuje liczbę godzin ponad ustawowy standard przekraczania pensum o 50% jego wymiaru. Należy dążyć do tego, aby ten stał się redukowalny, a tak wysokie obowiązki dydaktyczne powierzać tylko osobom, którym zależy na realizacji



nadgodzin i które doskonale radzą sobie z obowiązkami nauczyciela (wysokie oceny studentów).

4. Sposób tworzenia obsad na wydziałach wyraźnie się różni: na WNP dokonuje się on na poziomie jednostek (oddolnie) na WSNS - przy większym udziale instytutów (odgórnie).

- Pracownicy WNP mają większe poczucie wpływu na obsadę i deklarują też wyższe z niej zadowolenie niż pracownicy WSNS. Chociaż realizują średnio więcej godzin niż pracownicy WSNS rzadziej też uznają, iż liczba realizowanych przez nich zajęć była zdecydowanie za duża, co znaczy, że liczba ta była wraz z nimi ustalona i przez nich akceptowana.

- Pracownicy WSNS w 1/3 nie ma wpływu na liczbę zajęć, a w ponad 1/4 na wybór przydzielanych przedmiotów. Zarazem tylko w 13% deklaruje swoje niezadowolenie z przydzielanych im zajęć. Wskazuje to na racjonalne planowanie obsady.

### **3.2. Potencjał dydaktyczny kadry w kontekście jakości prowadzonych zajęć dydaktycznych**

#### **3.2.1. Funkcjonujące sposoby oceny realizacji zadań dydaktycznych**

O poziomie osiągniętych efektów kształcenia świadczą wyniki egzaminów i zaliczeń studentów, praktyk, noty egzaminów końcowych i prac dyplomowych oraz wskaźniki: terminowości zaliczeń i ukończenia studiów, odpadu i odsiewu. Monitorowanie wspomnianych ocen i wskaźników stanowi sposób pomiaru efektywności, a więc i jakości kształcenia.

W APS taki monitoring jest systematycznie prowadzony przez Uczelniany Zespół Jakości. Stąd wymienione wyżej wskaźniki za rok 2011/12 szczegółowo przedstawia i omawia Raport danych ilościowych za ten rok na stronach

Dla oceny jakości prowadzonych zajęć w APS służą też:

- a) e-ankiety USOS studenckiej oceny zajęć dydaktycznych
- b) hospitacje zajęć i nadzór sprawowany przez kierowników jednostek
- c) działanie systemu antyplagiatowego

ad a) Problem ocen zajęć przez e-ankietę z uwagi na jego istotność zanalizowano odrębnie kolejnym punkcie - 3.2.2 (s.28-36).

ad b) O obowiązku realizacji hospitacji traktują zarządzenia dziekanów wydziałów: Zarządzenie 4/10-11 WNP i Zarządzenie 4/11-12 WSNS. Określają one szczegółowo

obowiązki prowadzenia hospitacji planowych i pozaplanowych (interwencyjnych), ich organizację i dokumentowanie powierzając instytutom.

Na WNP obowiązki określone przywołanymi dokumentami nie są realizowane w stopniu zadawalającym, natomiast na WSNS - w świetle przedstawionego raportu samooceny - są realizowane i właściwie wykorzystywane dla podnoszenia jakości kształcenia (patrz Raport s. 48). Podobnie w raporcie Studium Języków Obcych czytamy o: "regularnie prowadzonych hospitacjach" (s.48).

Należy zdiagnozować przyczyny braku właściwego wykorzystywania hospitacji dla podnoszenia jakości zajęć na WNP i podjąć działania naprawcze w tym obszarze.

ad c) Funkcjonowanie systemu antyplagiatowego,

System antyplagiatowy sprawdził już ponad 9000 prac dyplomowych. W roku 2011/2012 po raz czwarty funkcjonujące procedury antyplagiatowe zostały poddane audytowi zewnętrznemu realizowanemu przez firmę Plagiat.pl i uczelnia otrzymała czwarty raz certyfikat „Uczelnia walcząca z plagiatami”. Oznacza to, że procedura antyplagiatowa stosowana na uczelni jest zgodna ze standardami serwisu Plagiat.pl, a więc:

- uczelnia stosuje najwyższe dostępne standardy kontroli jakości prac dyplomowych,
- wszystkie prace powstające na uczelni muszą być sprawdzane, a następnie chronione przez Internetowy System Antyplagiatowy Plagiat.pl,
- ochrona oryginalności prac dyplomowych, samodzielność i uczciwość studentów są istotnymi elementami strategii dydaktycznej i wychowawczej realizowanej przez uczelnię.

Podsumowując, należy wyrazić zadowolenie z funkcjonowania systemu antyplagiatowego. Warto zainteresować też władze diekańskie monitoringiem statystyk systemu - jako źródle informacji o oryginalności i niekonwencjonalności prac dyplomowych powstających na wydziałach.

### 3.2.2. Ocena prowadzenia zajęć dydaktycznych nauczycieli w systemie USOS

#### 3.2.2.1. Problem oceniania zajęć w systemie USOS

Uczestnictwo studentów w ocenianiu zajęć e-ankietą USOS stanowi przedmiot szczególnych zainteresowań tak władz uczelni (w osobie Prorektor ds Dydaktyki) jak i Uczelnianego Zespołu ds Zapewniania Jakości Kształcenia (co znalazło częściowy wyraz w Raporcie Samooceny Uczelnianego Zespołu za rok 2010/11 w punkcie: Możliwości uzyskiwania ocen jakości zajęć w systemie USOS, s. 72-74).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że Uczelniany Zespół WSZJK już na samym początku swojej działalności (w roku akadem. 2010/11) dokonał diagnozy przyczyn bardzo niskiego uczestnictwa studentów w procesie oceniania zajęć i podjął działania projakościowe mające na celu podniesienia poziomu uczestnictwa.

W wyniku przeprowadzanej przez Zespół diagnozy ustalono, że :

1. studenci nie wypełniają e-ankiet ponieważ uważają, że ich głosy ankietowe nie mają żadnej mocy sprawczej, a wyników nikt nie będzie później analizował; źródłem takiego przekonania są opinie kolegów starszych lat oraz brak informacji zwrotnej ze strony uczelni o wykorzystywaniu głosów studentów na temat zajęć w polityce kadrowej uczelni

--> przyczyna 1: poczucie próżności i braku sensu wysiłku wypełniania e-ankety

2. studenci nie są do końca przekonani, że ankiety są faktycznie anonimowe i nauczyciele akademicy nie mogą zidentyfikować personalnie autorów ocen; ten brak pewności co do anonimowości ankiety wynika z faktu, że studenci dokonują ocen zajęć z osobistych kont i nie mają wiedzy w jakiej formie wyniki trafiają do ocenianych

-->przyczyna 2: obawa braku anonimowości i niechęć wyrażania opinii, które mogłyby zostać wykorzystane przeciw studentom.

3. czas wypełniania jednej ankiety wynosił od kilku do kilkunastu minut; narzędzie próbowało możliwie szeroko zdiagnozować zajęcia, co łączyło się z jego złożonością i czasochłonnością.

--> przyczyna 3: czasochłonność wypełniania e-ankiety, zniechęcająca - nawet zmotywowanych do jej wypełnienia - studentów.

Stąd w Raporcie samoewaluacji UZZJK za rok 2010/11 m.in. wskazano na potrzebę podjęcia działań:

a) przeprowadzenia kampanii zachęcającej do udziału w wyrażaniu opinii na temat zajęć wśród studentów, poprzez uświadamianie im anonimowości badań oraz wskazywanie ich sensu

b) wskazania nauczycielom akademickim na wartość danych e-ankiety oceniających prowadzone przez nich zajęcia, a kierownikom jednostek (katedr i zakładów) zobowiązanie do kontroli ocen zajęć swoich pracowników (co łączyło się z przeprowadzeniem modernizacji systemu, by kierownicy mieli dostęp do ocen swoich pracowników)

c) doskonalenia narzędzia oceny zajęć, akceptowanego przez pracowników i dogodnego do wypełniania przez studentów.

d) tworzenia rankingów najwyżej ocenianych zajęć, które przekonałyby studentów o tym, że ich głosy wyrażone w e-ankietach są analizowane.

W wyniku podjętych działań projakościowych jeszcze w 2010/11 :

1. Uczelniany Zespół WSZJK:

- przeprowadził kampanię uświadamiającą wśród studentów, realizując projekt wraz ze studentami III ASK: "Oceniam więc zmieniam" (koordynator projektu: dr Dorota Jankowska);

- zainicjował wprowadzenie modyfikacji systemu tak by każdy kierownik jednostki miał wgląd do ocen swoich pracowników.

2. Wydziałowe Zespoły WZZJK opracowały 2 wersje e-ankiety oceniającej zajęcia, skrócone do 6 pytań (czas wypełnienia - do 3 minut), różne dla WNP i WSNS; w roku akadem. 2010/11 dokonano usunięcia dotychczasowego narzędzia i testowo wprowadzono obydwie wersje e-ankiety. Ankieta zaproponowana przez Zespół WNP została wyżej oceniona i to ona została użyta do oceny zajęć w roku akad. 2011/12.

W wyniku tych działań wyraźnie wzrósł udział studentów w ocenianiu zajęć i wydatnie podniósł się wskaźnik ocenionych zajęć, aczkolwiek nie osiągnął poziomu w pełni satysfakcjonującego. Pozostało dyskusyjnym czy osiągnięte wskaźniki (choć zdecydowanie wyższe niż w latach wcześniejszych) uprawniają do tworzenia list rankingowych.

### **3.2.2.2. Dane ilościowe uczestnictwa studentów w e-ankietach oceny zajęć**

W roku akademickim 2011/12 prowadzono w ponad trzy tysiące zajęć w grupach wykładowych bądź ćwiczeniowych podlegających ocenie.

Dla oceny tych zajęć system zawierał łącznie 114102 ankiet do wypełnienia przez 6898 studentów. Średnio student wypełnić powinien ok 16,5 ankiety.

Wypełniono 22992 ankiety (czyli ponad 20%) i ten wynik należy odczytywać w kategorii sukcesu, gdyż jest on wyższy o kilka punktów procentowych od osiąganego w latach wcześniejszych. Niewielu studentów wypełniło kilkanaście ankiet, większość - kilka, a choć jedną ankietę wypełniła prawie połowa studentów (48%). Tym samym oznacza to, że 3306 osób skorzystało z prawa głosu i wzięło udział w e-ankietowaniu.

W sumie uzyskano oceny 1637 zajęć i oceniono wszystkich nauczycieli akademickich, choć wielu z nich uzyskało oceny od pojedynczych osób.

Wzrostowa tendencja wskaźników daje jednak nadzieję, że przyjęta strategia systematycznej pracy nad podnoszeniem kultury jakości w przyszłości okaże się skuteczną.

W ocenach zajęć studenci dodatkowo umieszczali komentarze. Ich liczba też jest miarą wagi i potrzeby e-ankiety USOS. W roku sprawozdawczym liczba komentarzy do poszczególnych ankiet zajęciowych wynosiła 1895.

Komentarze wykładów (dotyczyło 305 wykładów)			Komentarze ćwiczeń (dotyczyło 433 ćwiczeń)		
Ilość wskazanego komentarzy	ankiet o liczbie	Liczba komentarzy	Ilość wskazanego komentarzy	ankiet o liczbie	liczba komentarzy
9		Więcej niż 10	20		Więcej niż 10
15		9 - 7	16		9 - 7
14		6 - 5	11		6 - 5
50		4 - 3	71		4 - 3
217		2 - 1	315		2 - 1

W roku 2010/11 tylko 309 realizowanych zajęć (10%) zostało ocenionych przez ponad 40%, a jedynie 141 (5%) przez ponad 50% uczestników. Fakt, że tak mały odsetek zajęć został oceniony przez większość uczestników zdecydował o wstrzymaniu konstruowania list rankingowych oceny zajęć.

Dokonując bardziej szczegółowej analizy danych systemu ocen USOS Uczelniany Zespół WSZJ odnalazł przesłanki, argumentujące zasadność tworzenia rankingów bądź upublicznienia osiągniętych wyników nawet w podniesionej wyżej sytuacji.

Postulaty:

1. Warto zmienić standard, według którego w rankingu można uwzględniać jedynie te zajęcia, które zostały ocenione przez bezwzględną większość studentów (>50%). Standard ten nie tylko jest niemożliwy do osiągnięcia, ale przede wszystkim - szczególnie w przypadku ocen dużych wykładów - nie jest on konieczny dla uzyskania dobrej informacji zwrotnej na temat postrzegania zajęć przez studentów. Proponuje się przyjąć następujące warunki brzegowe dla kwalifikacji zajęć do udziału w rankingu:

zajęcia ocenione przez:

<50%-100%> zbiór studentów, jeśli liczba oceniających przekracza 4 osoby<sup>7</sup>

<40%- 50%) zbiór studentów, jeśli liczba oceniających przekracza 10 osób

<35%- 40%) zbiór studentów, jeśli liczba oceniających przekracza 15 osób

<30%-35%) zbiór studentów, jeśli liczba oceniających przekracza 60 osób.

<25%-30%) zbiór studentów, jeśli liczba oceniających przekracza 100 osób.<sup>8</sup>

Analiza uzyskanych ocen uzmysławia, że takie ustalenie sensownie (tzn. zachowując walor zadawalającej informacji o postrzeganiu zajęć przez studentów) poszerzy listę zajęć biorących udział w rankingu (ze wspomnianych pięciu do kilkunastu procent).

2. Ranking powinien wskazać społeczności akademickiej (poprzez ogłoszenie na stronie uczelni):

- najwyżej oceniane wykłady z grupy powyżej 150 osób
- najwyżej oceniane wykłady z grupy poniżej 150 osób
- najwyżej oceniane ćwiczenia z grupy przedmiotów fundamentalnych
- najwyżej oceniane ćwiczenia z grupy przedmiotów specjalnościowych i fakultatywnych.

Prowadzący wyróżnionych w rankingu zajęć powinni być nagradzani za osiągnięcia dydaktyczne.

Należy się spodziewać, że takie działanie zmotywuje studentów do udziału w ocenie zajęć oraz zwróci na uwagę nauczycieli akademickich na istotność tejże oceny.

3. Rezygnacja z konstruowania rankingu ocen zajęć nie sprzyja zainicjowanemu procesowi rozwijania kultury jakości. Aby utrzymać pozytywny trend, niezbędne jest

---

<sup>7</sup> Proponuje się nie włączać do rankingu zajęć prowadzonych indywidualnie, ewentualnie tworzyć alternatywne rankingi dla zajęć, w których liczba uczestników nie przekracza 7 osób.

<sup>8</sup> Dla zilustrowania propozycji włączenia do rankingu zajęć, pomimo, iż nie uzyskały większości (>50%) ocen swych uczestników, ale mieszczą się w zaproponowanych przedziałach - podajemy przykłady z roku 2010/11: Etyczne problemy współczesności - 46% uczestników, 56 głosów; Teoria wychowania - 46% uczestników, 13 głosów, Psychologia rozwoju człowieka - 39% uczestników, 108 głosów; Pedagogika przedszkolna - 38%, 24 głosy; Socjologia edukacji 37% uczestników, 96 głosów; Animacja kulturowa -34,8% uczestników, 128 głosów; Dydaktyka - 26% uczestników, 114 głosów itp.

przekazanie studentom informacji zwrotnej na temat udzielanych przez nich ocen, choćby w formie wskazania danych statystycznych ich uczestnictwa w sondażu oraz informacji o sposobie wykorzystania zgromadzonego materiału. **WSZJ rekomenduje zamieszczenie takiej informacji do wiadomości studentów na stronie uczelni za rok 2010/11 i 2011/12.**

### 3.2.2.3. Ocena jakości zajęć uzyskana poprzez realizację e-ankiety USOS

Ocena zajęć w systemie USOS - z uwagi na wciąż niezadawalający stopień uczestnictwa studentów, o którym wyżej - nie pozwala na pełne jej wykorzystanie dla oceny potencjału dydaktycznego nauczycieli akademickich. Nie mniej, doceniając zawarty w niej wskazany w poprzednich punktach ładunek informacji, zdecydowano się na dokonanie pewnych analiz statystycznych.

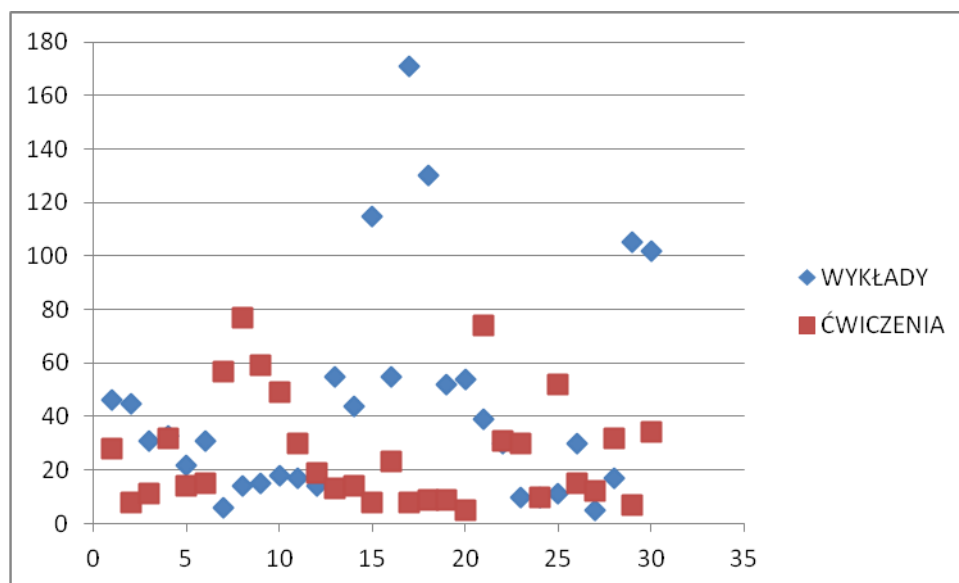
Losowo wybrano 30 wykładów i 30 ćwiczeń z ogólnej listy ocenianych zajęć odrzucając te, które nie spełniały kryterium - liczba ankiet ocen zajęć nie mniejsza niż 5.<sup>9</sup> Nie posłużono się kryterium udziału przekraczającego 50% liczebności grup, chcąc sprawdzić - w sytuacji możliwości kontroli ocen przez kierowników jednostek - na ile zgromadzone dane pomimo nie prostania temu kryterium pozostają wartościowymi dla monitorowania jakości pracy członków jednostki, a więc też - czy warto obligować formalnie kierowników jednostek do zapoznawania się z wynikami ocen.

Tab.: Przedziały liczebności ankiet ocen zajęć wylosowanych i przyjętych do badań

PRZEDZIAŁY	WYKŁADY	ĆWICZENIA
<5-10>	4	7
<11- 20>	7	9
<21-30>	3	4
<31-40>	4	4
<41-50>	3	1
<51-60>	4	3
<61-70>	-	-
<71-80>	-	2
<81-90>	-	-
POWYŻEJ 90	5	-
OGÓŁEM	30	30

<sup>9</sup> Pomimo tak niewymagającego kryterium w przypadku wykładów odrzucono w sumie 23 oceny wykładów, w przypadku ćwiczeń - 27 ocen.

Wykres szczegółowo obrazuje liczebności grup poddane analizie statystycznej.



Warto dodać, że zbiory ankiet oceny wykładów o najmniejszych liczebnościach to wyłącznie wykłady specjalnościowe, prowadzone w małych, często kilkunastoosobowych grupach. Natomiast zestawienia statystyczne dotyczące zajęć ćwiczeniowych – w przypadku realizowania tych samych ćwiczeń (1 kod zajęć) przez jedną osobę w różnych grupach - wskazywały na sumę osiągniętych przez nauczyciela akademickiego ocen (stąd wysokie, w stosunku do liczebności grup ćwiczeniowych, liczebności ankiet oceniających).

E-ankieta USOS składała się z 6 poleceń oceny zajęć na skali 1 – 5 , gdzie 1 pkt. – opinia bardzo negatywna, 5 pkt – opinie bardzo pozytywna.

Ocenie poddawano:

Wykorzystanie czasu przeznaczanego na zajęcia planem studiów (punktualność, systematyczność)

Prowadzenie zajęć w jasny, przemyślany i uporządkowany sposób

Wymagania dotyczące egzaminów i zaliczeń odpowiednio sformułowane i realizowane

Kultura prowadzącego w traktowaniu studentów i otwartość wobec nich

Dostępność prowadzącego dla studentów po zajęciach

Zajęcia rozwijały wiedzę i umiejętności

Analiza uzyskanych wyników przekonała, że nawet w sytuacji niepełnych danych system tworzy warunki do monitorowania przebiegu procesu kształcenia i należy obligować kierowników jednostek do zapoznawania się z wynikami ich pracowników. W roku sprawozdawczym system ocen dał pewną, choć oczywiście szczególnie w sytuacji niskiej frekwencji, ograniczoną orientację, której jednak nie należy lekceważyć.



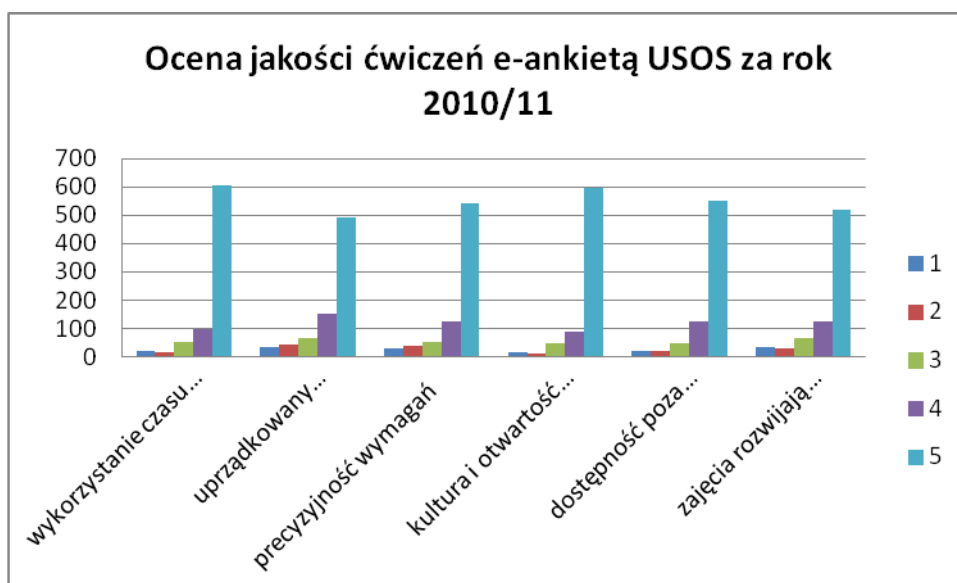
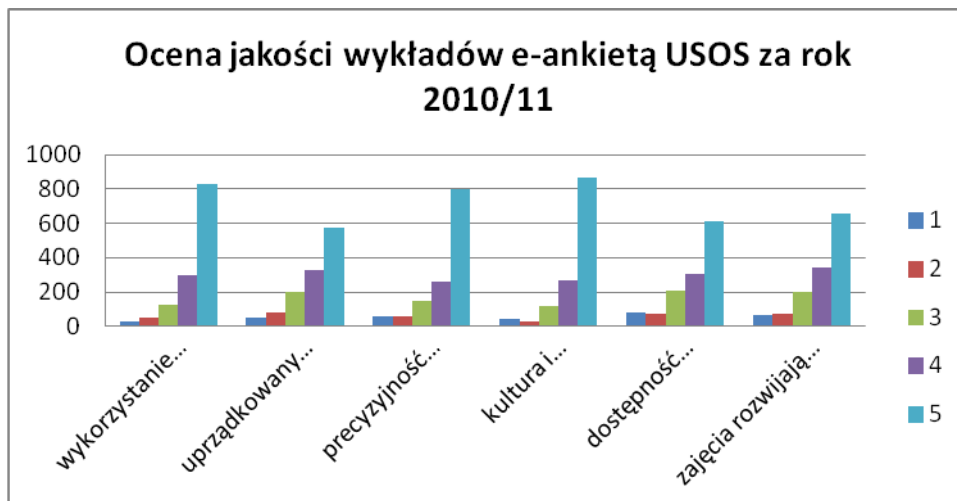
W załączniku umieszczano tabelaryczne zestawienia osiągniętych wyników.  
Poniżej zestawienie danych, dotyczących aspektów poddanych ocenie:

OCENA WYKŁADÓW W ROKU AKADEM. 2010/11 (dla N=30)						
ocena	1. wykorzystanie czasu zajęć	2. uporządkowany sposób prowadzenia zajęć	3. precyzyjność wymagań	4. kultura i otwartość wobec studentów	5. dostępność naucz. poza zajęciami	6. zajęcia rozwijają wiedzę i umiejętności
1	28	54	58	41	80	64
2	47	80	56	31	71	70
3	127	193	147	117	207	197
4	297	319	257	265	304	339
5	828	682	799	867	610	655
Ogółem głosów w próbie 30 wykł.	1327	1328	1317	1321	1272	1325

OCENA ĆWICZEŃ W ROKU AKADEM 2010/11 (dla N=30)						
	1. wykorzystanie czasu zajęć	2. uporządkowany sposób prowadzenia zajęć	3. precyzyjność wymagań	4. kultura i otwartość wobec studentów	5. dostępność poza zajęciami	6. zajęcia rozwijają wiedzę i umiejętności
1	19	32	28	15	21	35
2	15	42	39	12	22	31
3	52	64	51	47	48	68
4	97	151	123	89	125	126
5	604	491	544	594	550	521
Ogółem głosów w próbie 30 ćw.	787	780	785	757	766	781

Analiza danych prowadzi do wniosku, że generalnie studenci wysoko oceniają zajęcia, szczególnie ćwiczeniowe. Najwyższe oceny (5 pkt) stanowiło aż 71% wszystkich ocen ćwiczeń, gdy oceny najniższe (1pkt) - tylko 3,2%. W przypadku wykładów najwyższe oceny (5 pkt) stanowiły 563%, najniższe - 4,1%.

Oceny studentów ilustrują wyrażenie wykresy:



W przypadku wykładów najwyżej oceniana jest kultura osobista nauczycieli akademickich i ich otwarcie na studentów, w przypadku ćwiczeń - maksymalne wykorzystywanie czasu zajęć i kultura osobista nauczycieli.

Niżej oceniane jest w przypadku wykładów - dostępność wykładowców poza zajęciami, w przypadku ćwiczeń - ich wartość dla rozwoju wiedzy i umiejętności, przy czym trzeba podkreślić, że oceny studentów są generalnie bardzo wysokie (zawyżone) i zapewne wynika to także z faktu niepełnych danych.

Nie mniej nie można twierdzić, że uzyskane wyniki w ogóle nie oddają studenckich ocen. Przekonują o tym zawarte w aneksie zestawienia. Przy w sumie poddaniu ocenie tylko 60 zajęć można było wyodrębnić kilka wyraźnie pozytywnych ocen (wykł. 26, 27, ćw. 2, 3, 11), a w przypadku 1 wykładu (wykład nr 8) oceny studentów wskazują na potrzebę wnikliwszej kontroli realizacji wykładu (oceny negatywne).

Podsumowując:

1. Oceny zajęć dokonywane w systemie USOS mogą być doskonałym sposobem monitorowania jakości zajęć. Zauważa się pozytywny trend budowania wokół nich właściwego klimatu (rosnące wskaźniki wypełniania ankiet przez studentów). Dla jego utrzymania niezbędne jest informowanie o wynikach ocen, w postaci rankingów i/lub sprawozdań, społeczności akademickiej oraz zobligowanie kierowników jednostek do zapoznawania się z wynikami swoich pracowników.

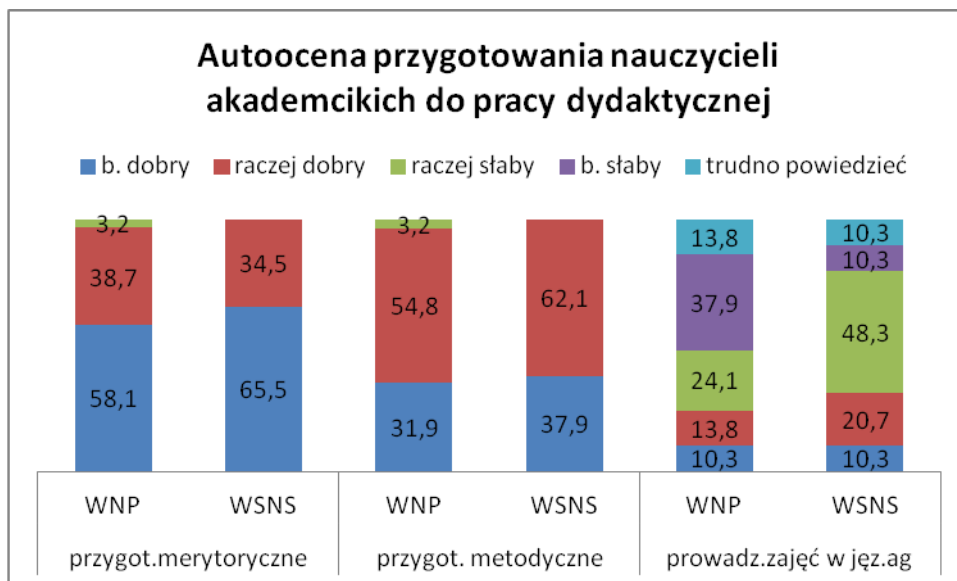
2. Dotychczasowe oceny wskazują na wysoki potencjał nauczycieli akademickich. Wyrażają go tak bardzo wysokie oceny jak i treść zamieszczanych komentarzy, w dominującym procencie wyrażająca uznanie dla prowadzących.

3. Przy generalnie wysokiej ocenie nauczycieli zdarzają się jednostkowe przypadki niewłaściwie realizowanych zajęć dydaktycznych. System e-ankiety USOS jest w stanie je łatwo ujawnić. W próbie badanych 30 wykładów i 30 ćwiczeń ujawniono 1 przypadek (17%) niezadowolenia, wymagający wnikliwszego rozpoznania.

### **3.2.3. Poczucie przygotowania do prowadzenia działalności dydaktycznej**

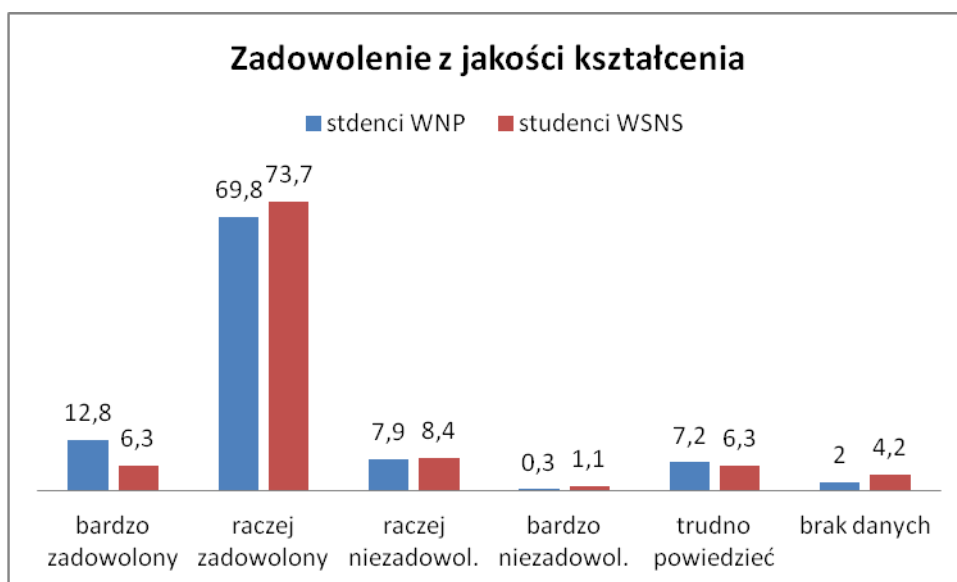
Nauczyciele akademicy wysoko oceniają swoje kompetencje merytoryczne i metodyczne do prowadzenia zajęć. Nauczyciele WSNS w 100%, a WNP w 96,8% że są bardzo dobrze lub dobrze przygotowani w obydwu tych wymiarach.

Słabiej oceniają swoje możliwości w zakresie prowadzenia zajęć w języku angielskim, aczkolwiek na obydwu wydziałach pracują osoby gotowe do podjęcia takiego wyzwania (bez mała 1/4 pracowników WNP i 1/3 WSNS). Wydaje się, że uczelnia - jeśli chodzi o przygotowanie kadry - dysponuje potencjałem do rozszerzania oferty zajęć w języku angielskim, o ile spotka się to z zainteresowaniem i potrzebami studentów, choć potencjał ten nie jest wysoki i wyraźnie wymaga rozwoju.



### 3.2.4. Ocena potencjału dydaktycznego nauczycieli akademickich dokonana przez studentów

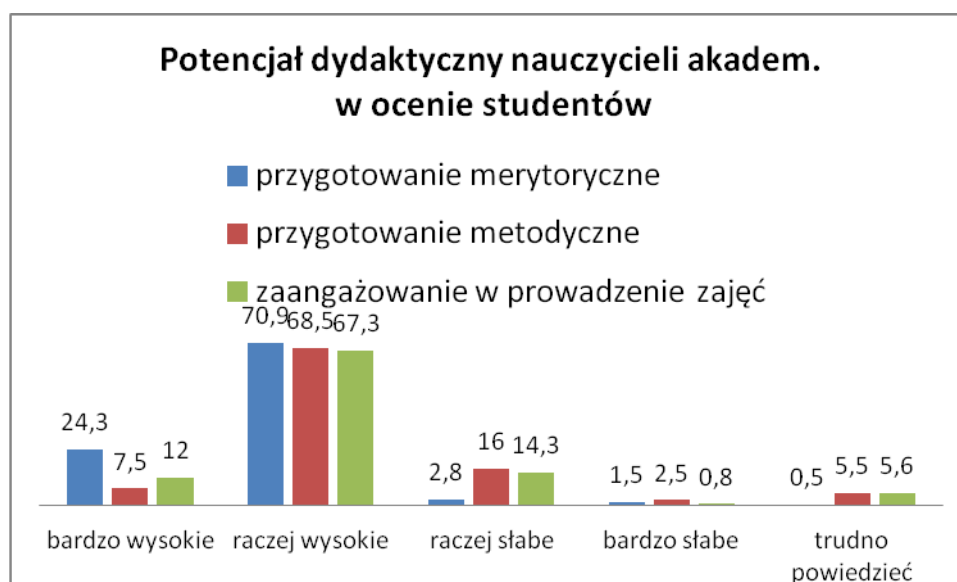
Studenci obydwu wydziałów są zadowoleni z jakości kształcenia na APS w ponad 80%. Nieco bardziej zadowoleni są studenci WNP, choć nie są to różnice istotne.



Pytani o wrażenia na temat przygotowania merytorycznego i metodycznego jak też zaangażowania ich nauczycieli w realizację zajęć - studenci wypowiedzieli się bardzo pozytywnie.

Tylko jednostki (4,3%) wyrażały sugestie, że nauczyciele nie są specjalistami w wykładanych dziedzinach, 18,5% miało wątpliwości co do ich umiejętności metodycznych, tylko 15% wskazywało, że nauczyciele nie angażują się w prowadzone przez siebie zajęcia.

Przygotowanie i zaangażowanie nauczycieli akademickich	przygotowanie merytoryczne	przygotowanie metodyczne	zaangażowanie w prowadzenie zajęć
bardzo wysokie	24,3	7,5	12
raczej wysokie	70,9	68,5	67,3
raczej słabe	2,8	16	14,3
bardzo słabe	1,5	2,5	0,8
trudno powiedzieć	0,5	5,5	5,6

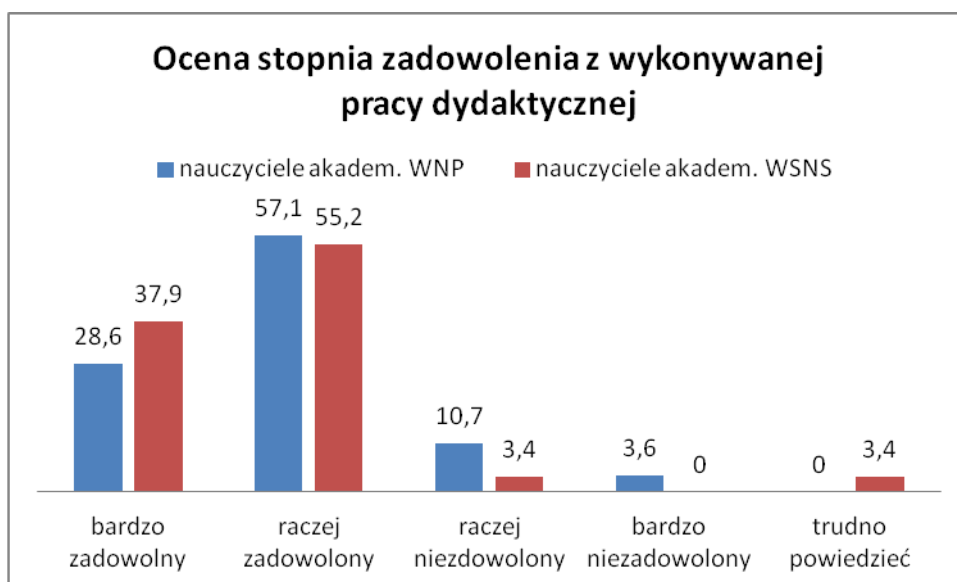


Przedstawione dane wskazują na siłę dydaktyczną kadry APS i pozytywnie weryfikują jej wskazaną wyżej, autoocenę w tym zakresie.

### 3.3. Zadowolenie z pracy dydaktycznej i promotorskiej

#### 3.3.1. Poziom zadowolenia

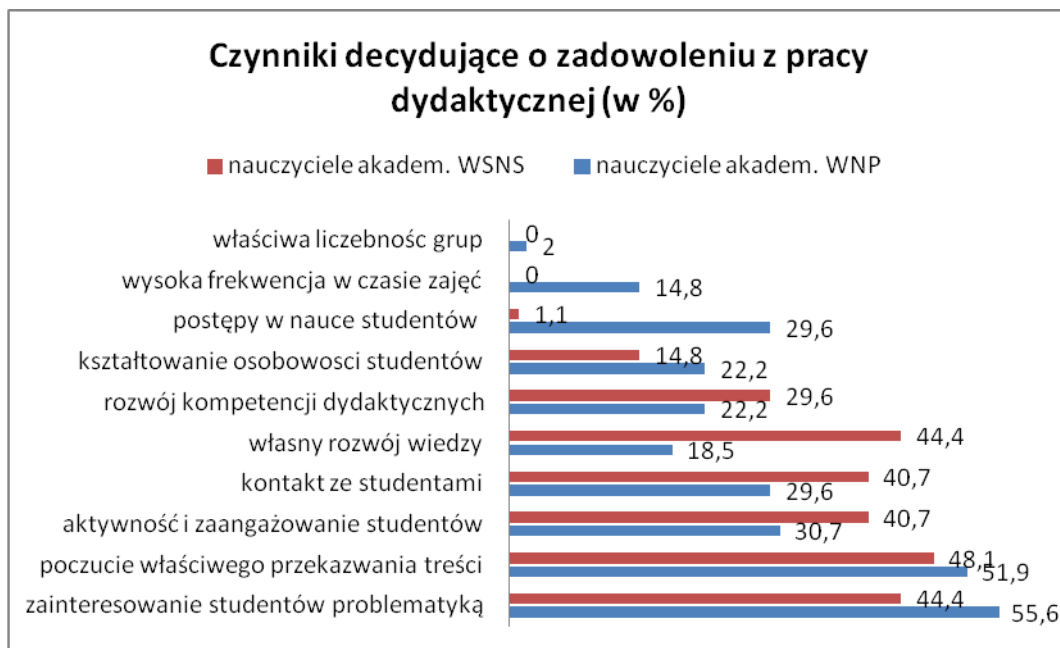
Nauczyciele akademicy obydwu wydziałów deklarują swoje zadowolenie z prowadzonej działalności dydaktycznej. Nieznacznie wyższy poziom zadowolenia zgłaszają nauczyciele WSNS.



Większość badanych osób (54%) w ciągu ostatnich lat była promotorem prac dyplomowych studentów. W ich ocenie praca promotorska może być i jest źródłem satysfakcji. O jej atrakcyjności decydują przede wszystkim możliwość wytworzenia unikatowej więzi promotor-dyplomant (64%). Takie wyeksponowanie wartości tej relacji, wskazuje, że jest ona ważna, także dla nauczycieli akademickich i stąd - być może - organizację seminariów dyplomowych należy otoczyć szczególną troską.

#### 3.3.2. Czynniki istotne dla poziomu zadowolenia z pracy dydaktycznej

Nauczyciele akademicy deklarujący zadowolenie z pracy dydaktycznej, wskazywali następujące czynniki jako istotne dla ich poczucia zadowolenia:



Odpowiedzi nauczycieli wskazują na istnienie różnic w podejściu do roli nauczyciela akademickiego pracowników obydwu wydziałów. Wydaje się, że nauczyciele WNP czerpią satysfakcję, kiedy widzą owoce swojej pracy dydaktycznej: zainteresowanie studentów, ich aktywność oraz postępy, kiedy doświadczają, iż kształtują osobowości studentów. Mają wtedy poczucie dobrze realizowanej roli, właściwego przekazywania treści.

Nauczyciele WSNS w nieco większym zakresie czerpią satysfakcję z poczucia własnego rozwoju, tak rozwoju swojej wiedzy jak i kompetencji dydaktycznych. Satysfakcję sprawia im praca, w której sprawdzają się jako osoby właściwie przekazujące wiedzę.

Być może pracownicy WSNS chcą kontaktu z inspirującymi i aktywnymi studentami, który pozwoli im na rozwój własny, a WNP - bardziej "nauczycielsko" - kontaktu ze studentami, w którym doświadczą możliwości inspirowania, aktywizowania i kształtowania studentów?

Zdaniem nauczycieli obydwu wydziałów negatywnie wpływają na ich poziom zadowolenia z prowadzonej działalności dydaktycznej przede wszystkim takie czynniki jak:

- niewłaściwa liczebność grupy (67%) i niewłaściwa pora zajęć (33%) - a więc czynniki związane z organizacją procesu kształcenia
- brak aktywności, bierność studentów (43%) oraz brak ich zainteresowania tematyką (33%) - a więc czynniki związane z potencjałem studentów.

Podsumowując należy podkreślić:

1. praca dydaktyczna wciąż jest źródłem satysfakcji

2. zadowolenie z pracy dydaktycznej przynosi potwierdzenie efektów prowadzonej działalności nauczycielskiej i doświadczanie własnego rozwoju; za brak zadowolenia nauczyciele winią czynniki niezależne od siebie i własnych kompetencji.

3. źródłem szczególnej satysfakcji - budowania relacji: mistrz-uczeń - może być i nadal bywa praca promotorska

#### **4. Wspieranie rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej przez uczelnię**

##### **4.1. Działania uczelni na rzecz rozwoju potencjału naukowego kadry**

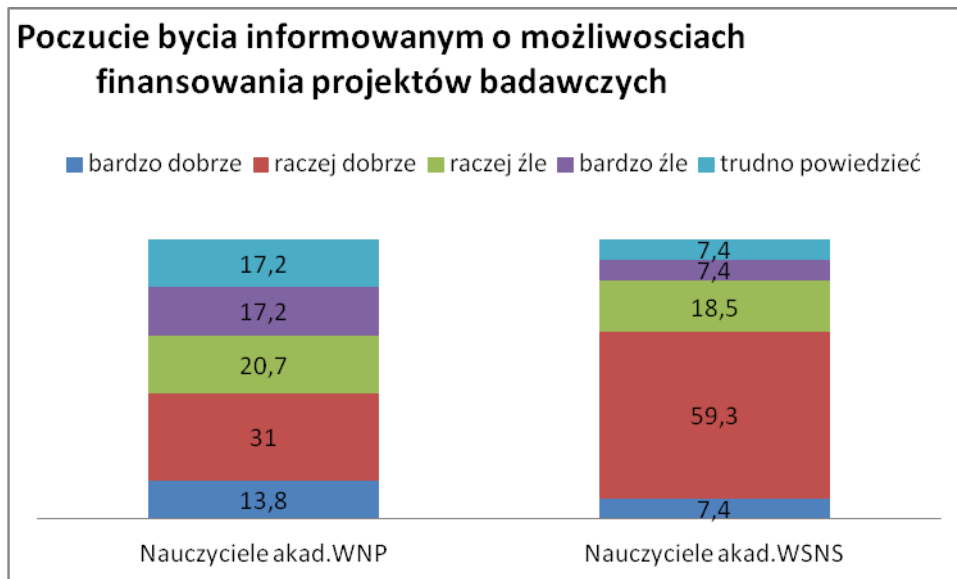
###### **4.1.1. Tworzenie warunków rozwoju poprzez działania władz uczelni i realizowane projekty**

Działania podejmowane dla podniesienia potencjału naukowego kadry APS przez uczelnię przedstawione w raporcie Zespołu ds Jakości Kształcenia WSNS (na stronach: 37-41) **przekonują o postępie w tworzeniu warunków dla rozwoju naukowego.**

Wiele działań - w intencjach władz uczelni - miało służyć zarówno podnoszeniu świadomości pracowników w zakresie zmian systemowych, dotyczących kreowania własnej kariery naukowej, podniesieniu poziomu merytorycznego realizowanych projektów badawczych, także poprzez podniesienie dostępu do specjalistycznych programów analiz ilościowych i jakościowych oraz poziomu umiejętności ich obsługi, jak też poprzez wskazanie możliwości ubiegania się o środki na realizację projektów badawczych.

Działania te w różnym stopniu docierają do pracowników. Np w badaniach sondażowych ustalono, że działania nakierowane na informowanie pracowników o możliwościach ubiegania się o środki na realizację projektów badawczych były ocenione na WNP w 45%, a na WSNS w 67% jako dość skuteczne. Różnice ocen wskazują na istnienie problemów komunikacyjnych, które wymagają pogłębionej diagnozy.





Wydaje się, że działania wspierające rozwój naukowy kadry (jak np. zakupienie oprogramowań do analizy jakościowej, licencjonowanej instrukcji pisania publikacji w systemie APA, umożliwienie korzystania z Wirtualnej Biblioteki Nauki itd) muszą w szerszym zakresie docierać do pracowników. Postuluje się rozszerzenie sposobów informowania pracowników i wyzwalania ich zainteresowania nowymi możliwościami.

Należy podkreślić wielość działań nakierowanych na rozwój potencjału nauczycieli akad. związanych z realizacją projektów unijnych. Wydaje się, że i w tym przypadku podejmowanym działaniom projakościowym towarzyszyć powinno wyzwalanie większego nimi zainteresowania.

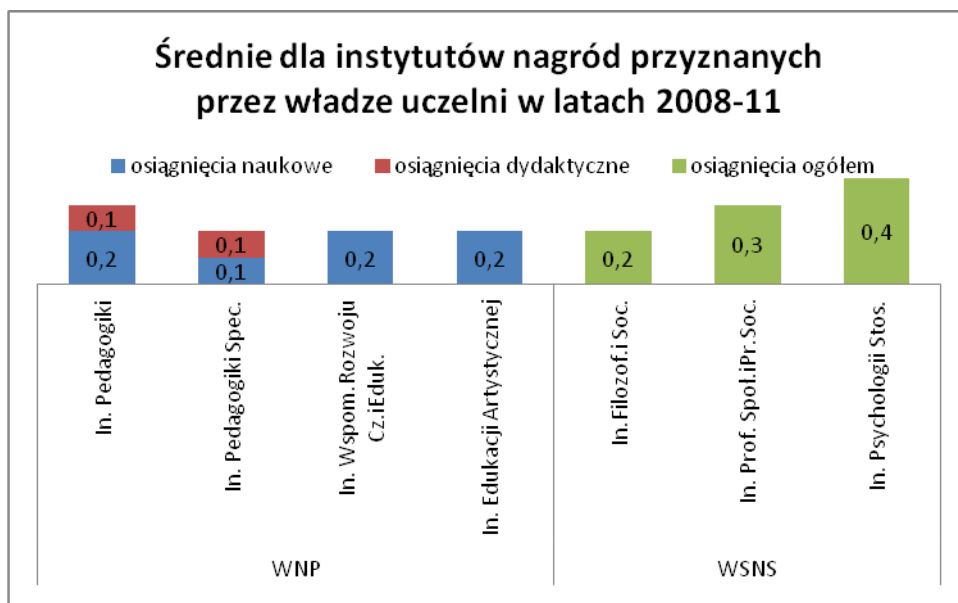
Niewystarczające zainteresowanie kadry wynika z:

1. wciąż zbyt małej świadomości i braku rzeczowych informacji nt propozycji uczelni
2. przeciążenia w obszarze pracy naukowej i organizacyjnej, a przede wszystkim przeciążenia dydaktycznego kadry.
3. braku działań ze strony kierownictwa instytutów oraz katedr i zakładów zachęcających pracowników do uczestnictwa w organizowanych przez uczelnię kursach, szkoleniach oraz do rozpoznawania nowych możliwości.

**Postuluje się podjęcie i rozszerzenie działań informowania i obligowania pracowników do intensywniejszego uczestnictwa w obszarze tworzonych możliwości.**

#### 4.1.2. Działania motywacyjne - system nagród

Dokonano zestawienia danych na temat nagród przyznawanych pracownikom w ciągu ostatnich 4 lat. W sprawozdaniu WNP nie uwzględniono nagród przyznanych za działalność organizacyjną na rzecz uczelni. W sprawozdaniu WSNS przedstawiono dane na temat nagród przyznanych przez Rektora bez uszczegółowienia tytułu nagrody. Uzyskano następujący obraz:



Na WNP najczęściej nagród przyznano pracownikom Instytutu Pedagogiki, na WSNS - Instytutu Psychologii Stosowanej. Na tym wydziale zwraca uwagę szczególne dowartościowywanie nagrodami pracowników tego instytutu.

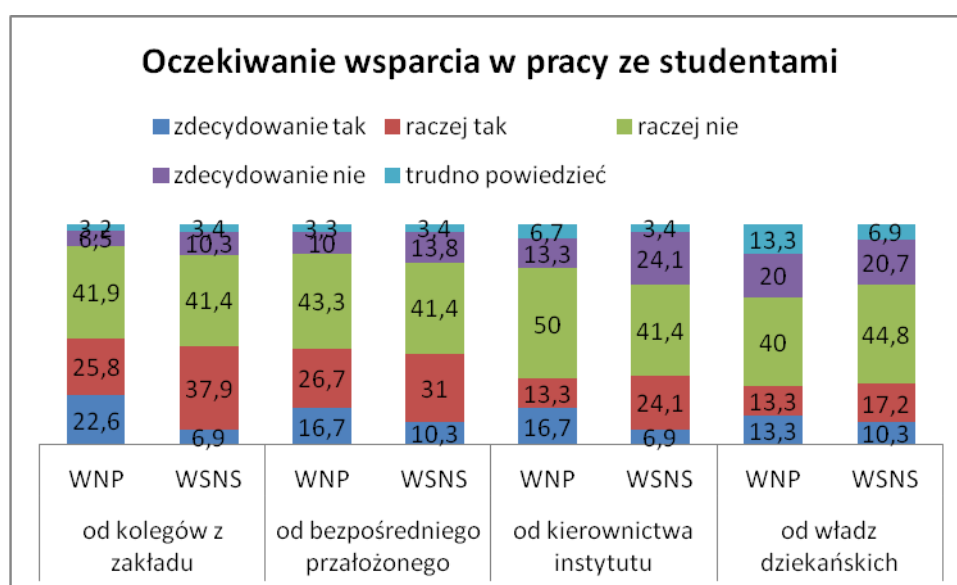
Analizując dane z WNP rodzi się wniosek, że zbyt mało nagród przyznawanych jest za działalność dydaktyczną.

Postuluje się, aby nagrody za wyróżniającą się działalność dydaktyczną stanowiły odsetek nie mniejszy niż 30% ogólnej liczby nagród.

#### 4.2. Oceny poczucia wsparcia ze strony uczelni w działalności dydaktycznej

Poza tworzeniem warunków dla rozwoju naukowego i motywowaniem pracowników do podnoszenia poziomu swej działalności, uczelnia powinna ich wspierać także w pracy dydaktycznej.

Przekonują o tym wyniki badań, w których nauczyciele akademicy w dość znacznym procencie przyznają, że oczekują wsparcia od członków społeczności akademickiej.



Warto dodać, że oczekuje się wsparcia przede wszystkim od osób z którymi odczuwamy więź i z którymi jesteśmy blisko. Stosunkowo wysoki odsetek (zawsze ponad 1/4 osób), przyznających się do oczekiwanie wsparcia nawet od podmiotów odległych: kierownictwa instytutu czy władz dziekańskich - wskazuje nie tyle na nieudolność kadry co raczej na jej otwartość także wobec władz i zmotywowanie do jak najlepszej pracy dydaktycznej. Oczekiwanie wsparcia w pracy ze studentami wyrasta z zainteresowania tą pracą i przeświadczenia, że innym członkom społeczności akademickiej też zależy/powinno zależeć na jej efektach.

Takie nastawienia, dające nadzieję budowania instytucji wspólnotowej a nie sformalizowanej i zatowizowanej, należy postrzegać w kategoriach mocy potencjału ludzkiego uczelni.

Postuluje się uczulenie kierowników jednostek na fakt, że wśród sporej grupy ich pracowników są osoby oczekujące z ich strony wsparcia i zainteresowania problemami dydaktycznymi pracowników.

## **5. Potencjał kadry naukowo-dydaktycznej - wnioski i rekomendacje jego rozwoju**

Zgromadzone dane przekonują, że pracownicy APS stanowią kadrę o potencjale naukowo-dydaktycznym, umożliwiającym osiągnięcie wysokiej jakości prowadzonego procesu kształcenia.

**Nauczyciele akademicy wykazują wysoki poziom odpowiedzialności nauczycielskiej:**

- przywiązują wielką wagę do działalności dydaktycznej, odczuwają ze strony uczelni oczekiwanie jej rzetelnego prowadzenia.
- w dużym zakresie (szczególnie nauczyciele akadem. WNP) dysponują doświadczeniami w pracy poza uczelnią, cennymi dla procesu kształcenia
- w przypadku pracowników WNP oraz Studium Języków w znacznym zakresie dysponują doświadczeniami, rozwijającymi ich umiejętności metodyczne i kompetencje stricte nauczycielskie.

**Potencjał naukowy kadry należy ocenić pozytywnie.**

- Nauczyciele akademicy wykazują wysoką "produktywność publikacyjną", choć w zbyt małym stopniu prezentują postawę dbałości o wybór miejsca publikacji swoich tekstów. Należy tworzyć klimat powszechnych starań o przekładalność dokonań publikacyjnych kadry na punkty (tu duża rola kierowników jednostek).

- Nauczyciele akademicy wykazują umiarkowaną aktywność w ruchu konferencyjnym tak krajowym jak i międzynarodowym. Należy wspierać czynne uczestnictwo pracowników akademii w konferencjach naukowych. Stanowisko minimalizowania znaczenia udziału w ruchu konferencyjnym (jako działalności "niepunktowanej") zniechęcające do tej formy wymiany myśli, wymaga zrewidowania. Raport wyraża przekonanie, że uczestnictwo w konferencjach rozwija potencjał naukowy

pracowników (szczególnie młodych), ich umiejętności uczestnictwa w naukowym dyskursie, także wygłaszania referatów; ma moc inspirującą i pobudzającą do pracy naukowej. Martwi zauważony w roku 2011/12 spadek liczby konferencji organizowanych w APS. Te konferencje - poza właściwymi im walorami - dodatkowo stanowiły działalność dla uczelni promocyjną.

- Nauczyciele akademicy podejmują działalność badawczą w ramach realizowanych projektów naukowych, choć obszar ten wymaga intensyfikacji. Zaprezentowane dane wskazują na potrzebę impulsów ze strony uczelni oraz kierowników jednostek, wskazujących na wartość projektów zespołowych, na możliwości ubiegania się o środki finansowania projektów. Wielką szansą dla uczelni jest obecność doktorantów, którzy powinni być włączani w projekty w zakresie, który umożliwiłby im też w ramach projektów przygotowywanie rozpraw doktorskich.

### **Potencjał dydaktyczny kadry należy ocenić zdecydowanie pozytywnie.**

Oceny - uzyskane w wyniku e-ankiety USOS, jak też zrealizowanych badań sondażowych w bardzo pozytywnym świetle ukazują kompetencje merytoryczne i metodyczne nauczycieli akademickich, ich zaangażowanie w prowadzenie zajęć, kulturę osobistą i prezentowanie właściwych postaw wobec studentów.

Ta wysoka ocena studentów jest zbieżna z wyrażanymi przez kadrę autoocenami swoich kompetencji w zakresie obowiązków dydaktycznych.

Rekomenduje się działania budujące pozytywny stosunek do sposobu oceny zajęć dokonujący się za pośrednictwem e-ankiety USOS, wskazane w Raporcie.

Praca dydaktyczna jest źródłem satysfakcji dla nauczycieli akademickich. Wystąpiły różnice pomiędzy nauczycielami wydziałów w zakresie czynników istotnych dla poziomu osiągniętej satysfakcji. Szczególną satysfakcję przynosi praca promotorska, umożliwiającą nawiązywanie unikatowej i ważnej dla procesu kształcenia relacji promotor-dyplomant. Ta okoliczność przemawia za zachowywaniem seminariów dyplomowych i utrzymywania prac dyplomowych jako formy wieńczącej studia.

Potencjał dydaktyczny nauczycieli akademickich jest wykorzystywany w zakresie budzącym pewne obawy - gros realizuje wymiar godzin znacznie przekraczający obowiązujące pensum. Nauczyciele akademicy są jednak generalnie zadowoleni z przydzielanych im zajęć, szczególnie nauczyciele WNP, którzy deklarują wysoki poziom swego uczestnictwa w tworzeniu obsady.

Rekomenduje się działania, które ten stan uczestnictwa w tworzeniu obsady utrzymują/rozwijają. Zarazem wskazuje się potrzebę redukcji sytuacji, w których

pracownicy realizują liczbę godzin ponad ustawowy standard przekraczania pensum o 50% jego wymiaru. Tak wysokie obowiązki dydaktyczne można powierzać tylko osobom zainteresowanych nadgodzinami i które doskonale radzą sobie z obowiązkami nauczyciela i uzyskują wysokie oceny studentów.

W niewielu jednostkach (wskazane w Raporcie) wystąpiły problemy z dopensowaniem pracowników. Należy szczególnie monitorować w nadchodzących latach składane przez nie obsady.

Do działań wspierających rozwój metodyczny kadry powinien należeć system hospitacji. System ten nie działa na WNP, stąd istnieje pilna potrzeba diagnozy przyczyny braku właściwego wykorzystywania hospitacji dla podnoszenia jakości zajęć i podjęcia działań naprawczych w tym obszarze.

Rekomenduje się wprowadzenie tutoringu dla początkujących nauczycieli akademickich i doktorantów. System tutoringu mógłby zastąpić formę jaką jest hospitowanie zajęć nauczycieli nie posiadających doświadczenia.

Do działań motywujących dbałość o jakość prowadzonych zajęć należą nagrody. Stwierdzono zbyt niski odsetek nagród z działalności dydaktyczną. Rekomenduje się dbałość o to, by nagrody za tę działalność stanowiły min. 30% puli wszystkich nagród.

Proponuje się wprowadzenie nagród za działalność promotorską. Osoby, które uzyskają wysokie oceny za działalność promotorską oraz wypromują w danym roku zdecydowanie dużą liczbę dyplomantów powinny zostać za tę pracę - wymagającą szczególnej uważności i czasu - nagrodzone.

Uczelnia podejmuje wiele działań mających na celu wspieranie potencjału naukowo-dydaktycznego kadry. Postuluje się podjęcie i rozszerzenie działań informowania i obligowania pracowników do intensywniejszego uczestnictwa w obszarze tworzonych możliwości. Nadzór nad właściwym przedstawianiem działań, w których mogą/powinni uczestniczyć pracownicy należy do powinności kierowników instytutu i mniejszych jednostek.

## Część II: POTENCJAŁ STUDENTÓW

### 6. Nabór studentów

#### 6.1. Rekrutacja studentów

Dane ilościowe na temat rekrutacji studentów w roku 2011/12 szczegółowo prezentowane są w Raporcie danych ilościowych (s.14-16). Wskazują one że:

1. "Na WNP kłopoty z wypełnieniem limitów występuje na kierunku Edukacja artystyczna. Tu też w ogóle nie utworzono studiów niestacjonarnych.
2. Jest problem z wypełnianiem limitów na II stopień studiów stacjonarnych (zarówno na PC jak PE). Wydaje się, że na tym poziomie studiów bardziej poszukiwane są studia niestacjonarne, szczególnie na PC. Zaleca się poszukania strategii, która zachęcałaby studentów do kontynuacji studiów na II stopniu w formie stacjonarnej.
3. Na WSNS w bardzo dobrej sytuacji rekrutacyjnej znajduje się jedynie psychologia.
4. Socjologia i Praca socjalna ma poważne kłopoty z wypełnieniem limitów na studiach niestacjonarnych." (Raport s. 15)

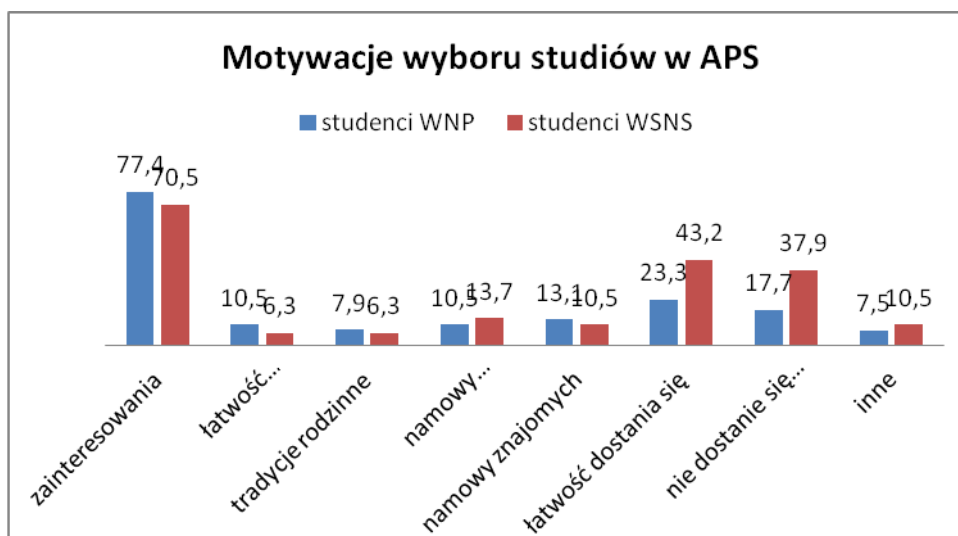
Uczelnia przyjmuje wysokie limity przyjęć na studia, co - szczególnie w sytuacji wchodzącego niżej demograficznego i mniejszej liczby kandydatów - rodzi niebezpieczeństwo nieselektywności rekrutacyjnej.

Dla prowadzenia specjalistycznych studiów na II stopniu, stanowiących kontynuację studiów I stopnia - rekomenduje się opracowanie procedur rekrutacyjnych promujących absolwentów APS.

#### 6.2. Motywy podjęcia studiów w APS

Wśród głównych motywów podejmowania studiów na APS dominują zainteresowania, ale też uznanie łatwości dostania się do Akademii lub też nie dostanie się do tej uczelni, do której chcieli.

Motywacje podjęcia studiów w APS	studenci WNP	studenci WSNS	Ogółem
zainteresowania	77,4	70,5	75,75
łatwość znalezienia pracy	10,5	6,3	9,5
tradycje rodzinne	7,9	6,3	7,5
namowy członków rodziny	10,5	13,7	11,25
namowy znajomych	13,1	10,5	12,5
łatwość dostania się	23,3	43,2	28
nie dostanie się tam gdzie chcieli	17,7	37,9	22,5
inne	7,5	10,5	8,25



Motywacje studentów obydwu wydziałów różnią się, przy czym bardziej niekorzystną sytuację można zauważyć na WSNS. Studenci tego wydziału jawią się jako mniej zainteresowani kierunkiem studiów niż studenci WNP. W bez mała połowie - wybierają studia na APS z uwagi na łatwość dostania się lub - w ponad 1/3 - w efekcie nie dostania się do uczelni "pierwszego wyboru". Bycie uczelnią uznaną za tę, do której łatwo jest się dostać, rodzi niebezpieczeństwo niskiego cenienia studiów na APS, bądź niebezpieczeństwo naboru młodzieży lekko podchodzącej do studiów i nieskłonnej do wysiłku, zaś bycie uczelnią "kolejnego wyboru" stawia zadanie przekonania do siebie tych, którzy woleliby studiować gdzieś indziej.

Podsumowując:

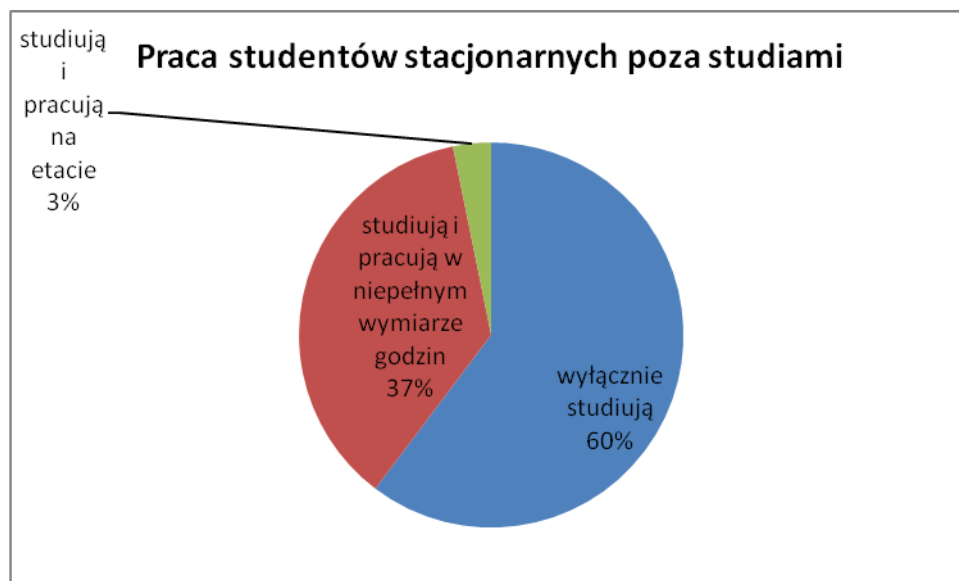
Wypełnienie limitów miejsc na studia jest zadaniem ambitnym. Dla jego realizacji należy szukać ciągłych dróg promocji uczelni i poszerzania wiedzy na jej temat wśród młodzieży licealnej.

W procesie kształcenia należy uwzględnić wiedzę na temat motywacji wyboru studiów w APS, tak by wzbudzać w studentach poczucie dumy z bycia członkiem jej społeczności i kształtować właściwy stosunek do studiów. Jest to szczególnie ważne w pracy ze studentami WSNS.

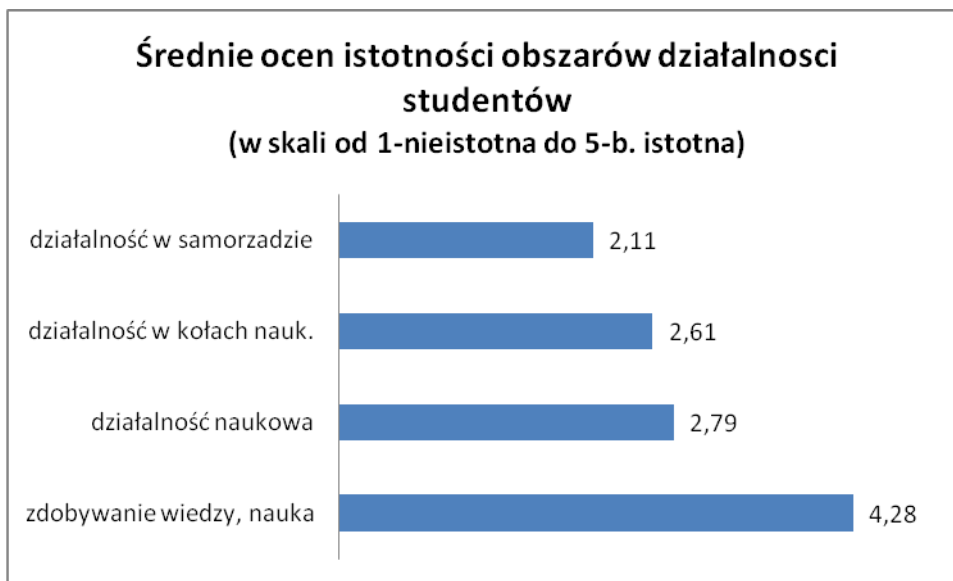


## 7. Aktywność studentów APS związana ze studiami i poza ich obszarem

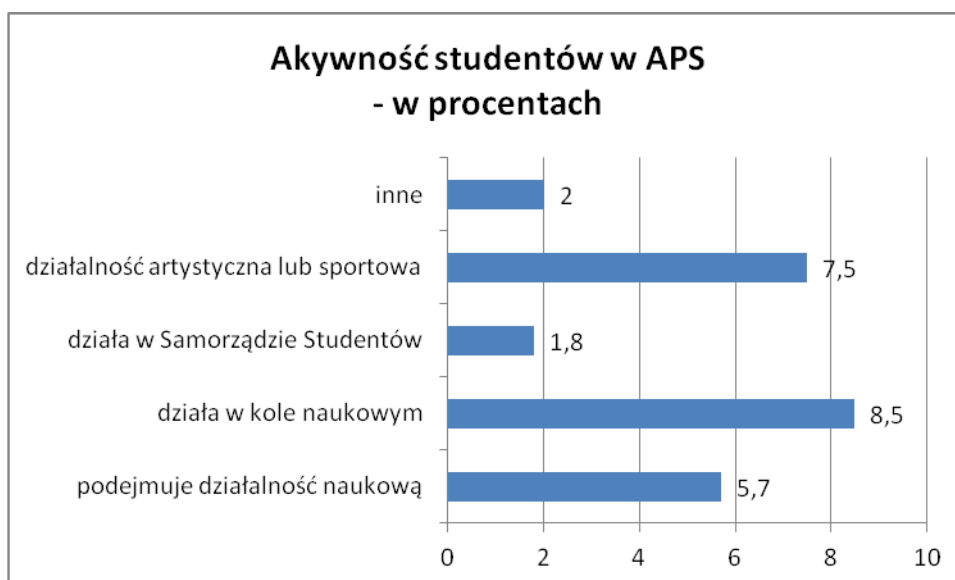
Zdecydowana większość studentów stacjonarnych nadal wyłącznie studiuje, ale aż 40% dzieli swoją aktywność pomiędzy studiami a pracą. Ta sytuacja zmienia ich uczestnictwo w życiu uczelni.



Oceniając istotność obowiązków w roli studenta uznają, że ich podstawowym obowiązkiem jest nauka i zdobywanie wiedzy. Działalność naukowa czy w kołach naukowych wskazywana jest jako średnio istotna, nie mniej ważniejsza niż działalność w samorządzie. Być może studiowanie nadal łączone jest ze *studiosus*, bycia żądnym wiedzy. A być może aktywność naukowa rozpatrywana jest przez studentów jako działalność, która przełoży się na wyniki w studiowaniu, albo też wzmocni CV, bardziej niż praca społeczna w samorządzie.



Deklarowana aktywność studentów w APS nie jest wysoka, ale odpowiada przeciętnym wskaźnikom aktywności studentów kierunków humanistycznych.



Studenci APS stanowią dość typową grupę młodzieży, która:

- już od I roku studiów w znacznym procencie łączy je z pracą.
- obowiązki studenta sprowadza do realizowanie procesu kształcenia (nauki) - nie mniej poszerza je uznaniem podejmowania działalności naukowej
- zawiera w swojej masie kilkuprocentową grupkę młodzieży aktywnej w obszarze działalności w kołach naukowych, działalności sportowej czy artystycznej.

Mocą studentów APS może być fakt 1) ich dużych doświadczeń w pracy zawodowej, rosnący pragmatyzm i myślenie kategoriami inwestowania w rozwój zawodowy, jak też fakt 2) ciągłej obecności dużej grupy osób zainteresowanych

studiowanym kierunkiem studiów oraz 3) obecności grupki osób ambitnych i aktywnych w różnych polach, która może pełnić rolę liderów kultury akademickiej w środowisku studenckim.

Słabością studentów APS może być 1) brak poczucia związku z uczelnią oraz roszczeniowy do niej stosunek jako instytucji świadczącej usługi edukacyjne, 2) mniejsze zaangażowanie w studiowanie, traktowane jako jeden z obszarów działalności towarzyszący pracy, 3) zdominowanie kultury uczeni kulturą wniesioną przez studentów pozbawionych ambicji i nie podejmujących aktywności związanych z procesem kształcenia i życiem uczelni.

### **Rekomendacje:**

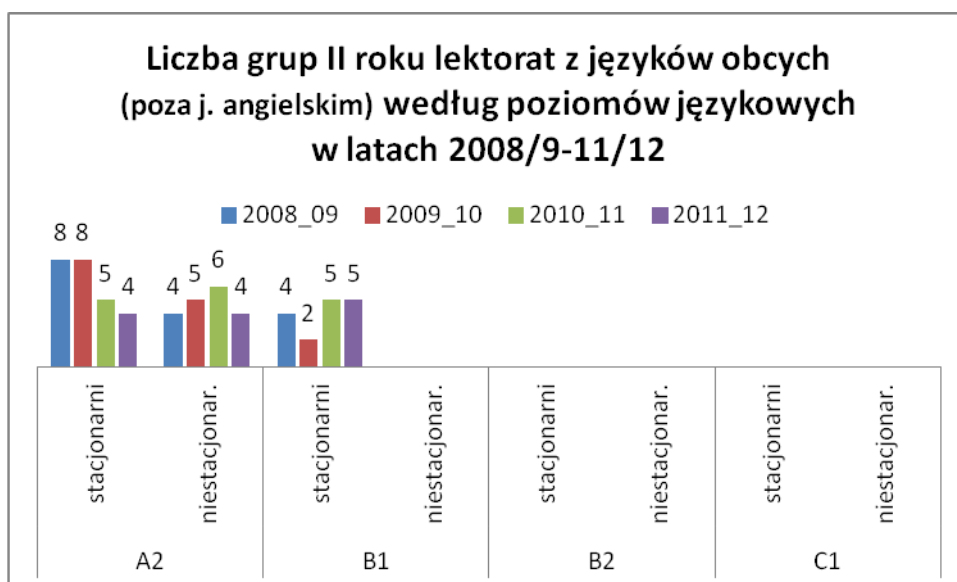
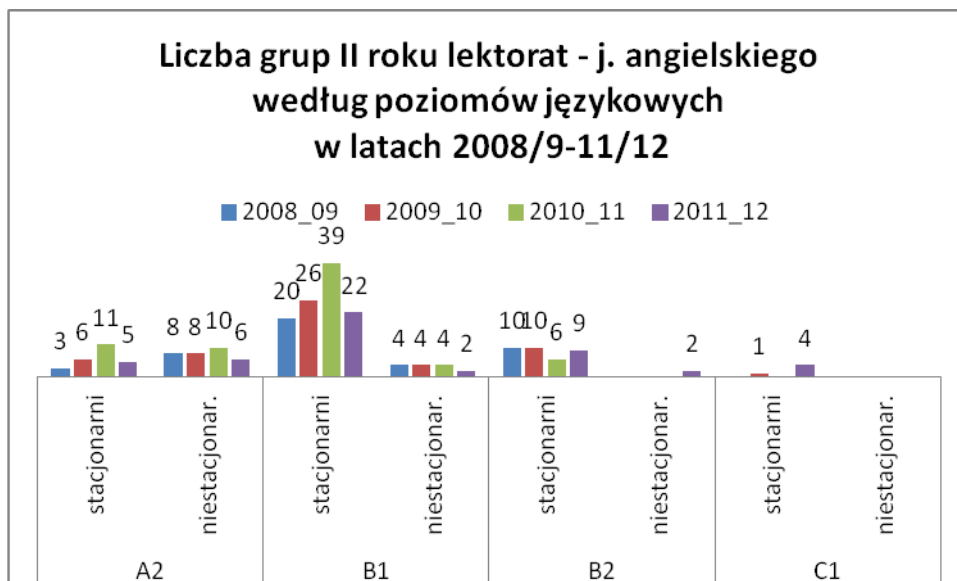
Należy kształtować wśród studentów kulturę studiowania, wprowadzać ich w tradycje akademickie i tradycje APS i w ich kontekście przedstawiać obowiązki i prawa wynikające z roli studenta.

W trosce o zachowywanie kultury akademickiej należy wspierać i promować aktywność studentów wyróżniających się w różnych zakresach - szczególnie naukowym.

## **8. Potencjał studentów w zakresie procesu kształcenia**

### **8.1. Potencjał studentów w świetle ocen egzaminów i praktyk**

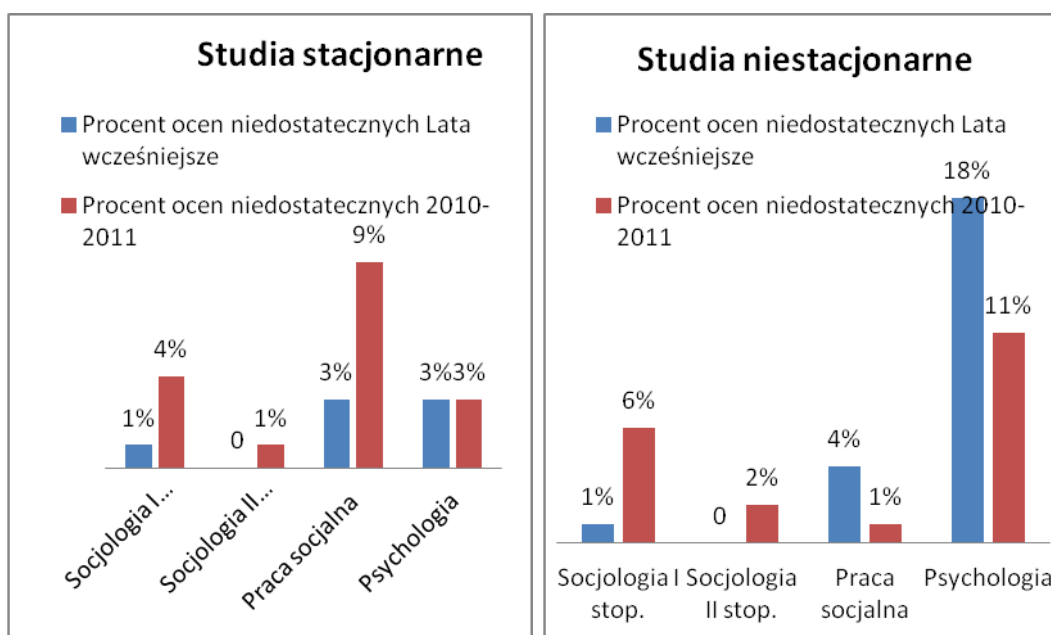
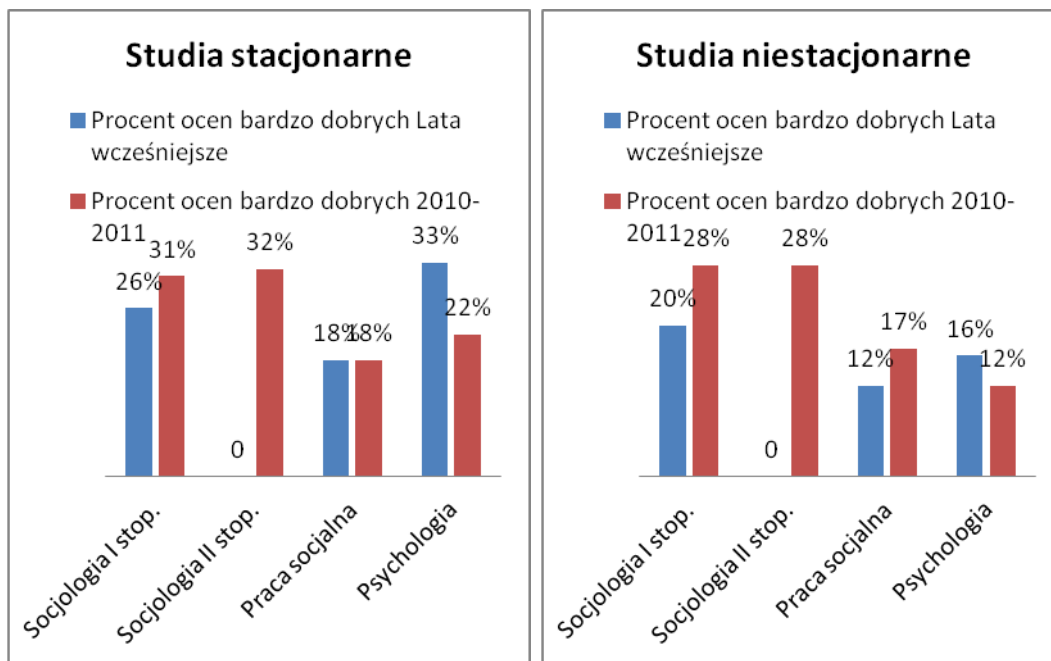
O potencjale studentów świadczą osiągnięte przez nich wyniki egzaminów, zaliczeń i praktyk. Diagnozującym są wyniki egzaminów z języka obcego. Zgodnie z nowymi przepisami studenci powinni opanować język na poziomie B 2. W związku z tym trudnym zadaniem Studium Języków Obcych dokonało modernizacji programu (patrz Raport Studium Języków Obcych za rok 2011/12). Analiza wyboru poziomów grup językowych na przestrzeni ostatnich 4 lat - jest wskaźnikiem poziomu studentów w zakresie opanowania języka obcego "na wejściu" procesu kształcenia w APS.



Studenci APS prezentują stosunkowo niski poziom znajomości języka. Większość studentów na podstawie testów kwalifikacyjnych trafia do grup podstawowej znajomości języka (A2), bądź nisko zaawansowanej (B1). W roku akadem. 2011/12 powołano tylko 9 grup na poziomie B2 i zaledwie 4 na poziomie zaawansowanym C1. Grupy zaawansowane dotyczą wyłącznie języka angielskiego. Lektoraty pozostałych języków odbywały się wyłącznie na niezadawalającym poziomie A2 i B1.

Zdecydowanie **niski poziom prezentują studenci studiów niestacjonarnych.**

Zespół Jakości WSNS w swoim raporcie dokonał ciekawej analizy porównawczej ocen egzaminów - porównywał oceny uzyskane przez studentów wszystkich kierunków wydziału w roku 2010/11 z wynikami uzyskiwanymi przed kilku laty.



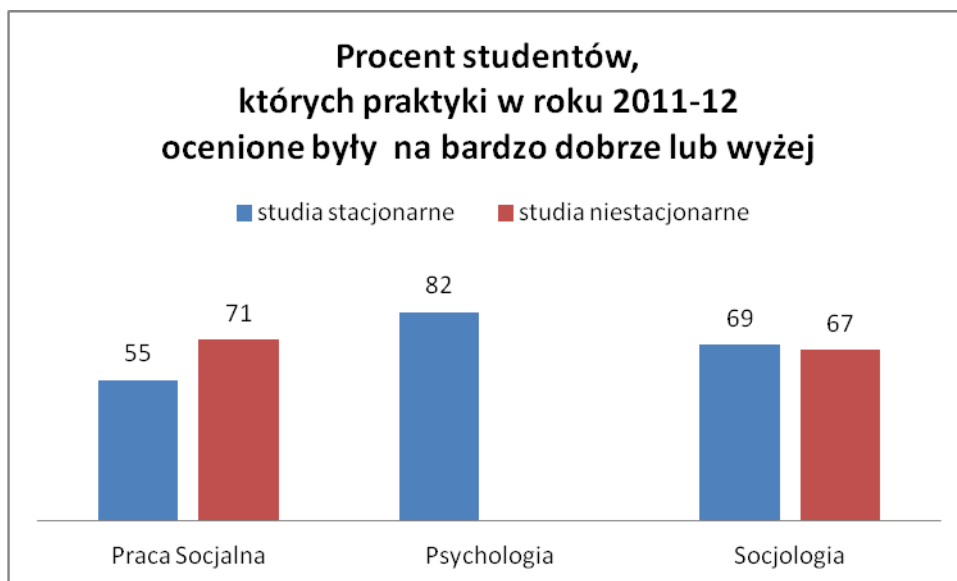
Zaobserwowano:

1. Więcej ocen bardzo dobrych i mniej niedostatecznych od studentów niestacjonarnych uzyskują studenci studiów stacjonarnych;
2. Zwraca uwagę bardzo duża liczba ocen bardzo dobrych, szczególnie na kierunku socjologia. Bez mała 1/3 ocen studentów socjologii to oceny bardzo dobre.
3. Oceny niedostateczne na studiach stacjonarnych stawiane są rzadko, choć obserwuje się na kierunku Praca socjalna wyraźny ich wzrost w stosunku do lat wcześniejszych, natomiast na studiach niestacjonarnych najwięcej ocen niestacjonarnych

uzyskują studenci psychologii, choć zarazem widoczny jest trend spadku tychże ocen na przestrzeni 3 lat.

Wydaje się, że dominacja ocen bardzo dobrych, niewielka liczba ocen świadczących o niepowodzeniach studentów<sup>10</sup> świadczyć może o wysokim poziomie zakładanych efektów kształcenia.

Podobnie oceny praktyk studentów mogą wskazywać na ich wysoki potencjał i dobre przygotowanie do pracy zawodowej.



Konkluzje:

Młodzież, która podejmuje studia na APS w zakresie znajomości języka obcego prezentuje poziom niezadawalający w kontekście wymagań stawianych przez ustawodawcę - egzaminu z języka na poziomie B2.

Sam proces kształcenia nie sprawia im jednak większych trudności. Gros uzyskiwanych ocen z egzaminów to oceny najwyższe (bdb), a tylko kilka procent stanowią oceny niedostateczne.

Takie wyniki można interpretować jako dowody dość wysokiego potencjału studentów, bardzo dobrze radzących sobie na studiach, bądź też jako efekt zaniżania wymagań egzaminacyjnych.

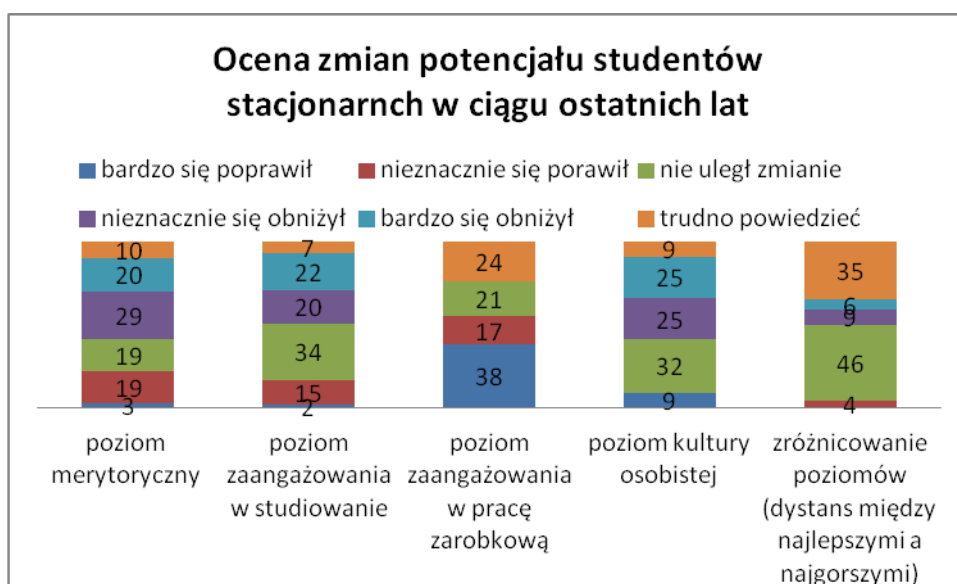
<sup>10</sup> a także wskaźniki terminowości zaliczeń roku, odpadu i odsiewu

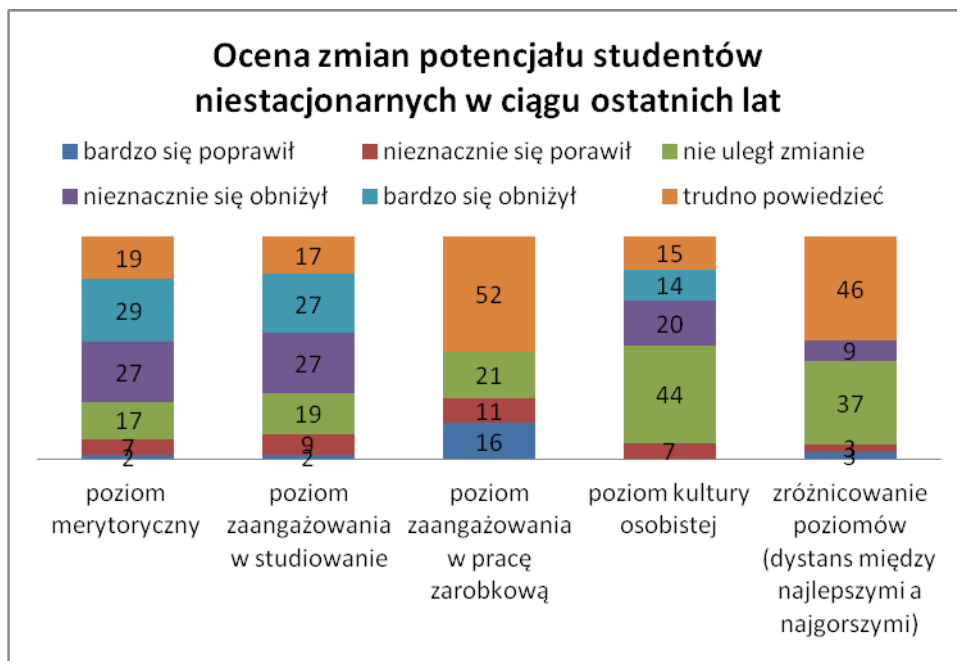
## 8.2. Potencjał studentów w poczuciu nauczycieli

Wysokie oceny, które studenci uzyskują w trakcie procesu kształcenia powinny korelować z pozytywnymi opiniami nauczycieli akademickich na temat potencjału jakim dysponują studenci.

W trakcie badań sondażowych ustalono, że zdaniem nauczycieli akademickich potencjał studentów w ciągu ostatnich lat wyraźnie się zmienił: obniżył się przede wszystkim w zakresie kultury studentów, także w zakresie ich przygotowania merytorycznego do studiowania, natomiast wzrósł w obszarze zaangażowania w pracę zawodową.

Nauczyciele akadem. nieco inaczej ocenili studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych.





Zdaniem połowy nauczycieli akademickich studenci studiów stacjonarnych reprezentują niższą lub zdecydowanie niższą kulturę osobistą niż ich koledzy sprzed kilku lat i w tym zakresie najbardziej widoczne jest obniżenie ich poziomu, natomiast studenci studiów niestacjonarnych zmieniają się na niekorzyść przede wszystkim w obszarze przygotowania merytorycznego i zaangażowania w studiowanie.

Zestawiając te opinie z faktem zauważonej wcześniej wysokich ocen z egzaminów oraz korzystnych wskaźników powodzenia na studiach prawdopodobnym staje się proces obniżania wymagań przez nauczycieli.

Rekomenduje się dyskusję nad przyjmowanymi założeniami wobec egzaminów i stosowanymi w tym zakresie praktykami.

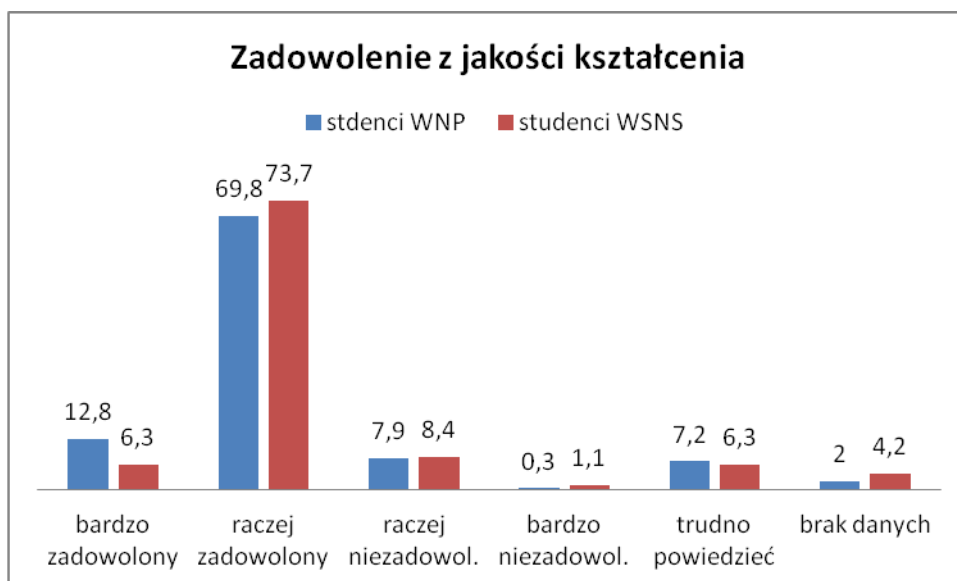
Rekomenduje się opracowanie strategii podnoszenia poziomu kultury osobistej studentów. Wydaje się, że należy wykorzystać w tym zakresie fakt umieszczenia na WNP w siatce przedmiotów obowiązkowych wykładu Wprowadzenie w kształcenie akademickie, a na WSNS - rozważyć możliwości wprowadzenia zajęć wskazujących na zasady kultury akademickiej obowiązujące w murach APS.



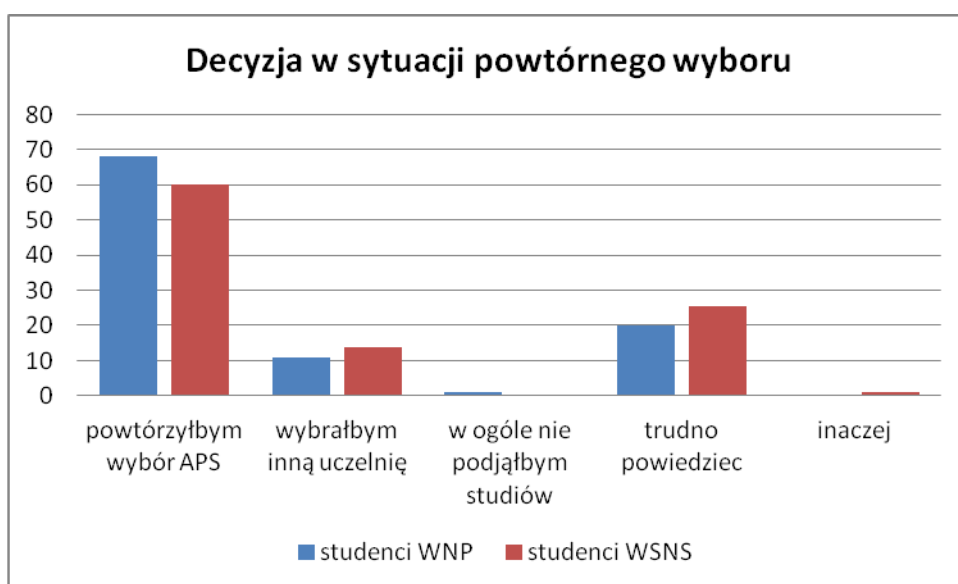
## 9. Zadowolenie ze studiowania

### 9.1. Poziom zadowolenia

Studenci obydwu wydziałów są zadowoleni z jakości kształcenia na APS w ponad 80%. Nieco bardziej zadowoleni są studenci WNP, choć nie są to różnice istotne.



Zdecydowana większość studentów w sytuacji ponownego wyboru ponownie wybrałoby APS. Szczególnie łączą swoją edukację z APS studenci WNP.



Podobnie wysokie odsetki studentów wyrażają deklaracje, że poleciliby APS jako dobrą uczelnię swoim kolegom i koleżankom.

Dane te przekonują, że **uczelnia jest postrzegana bardzo pozytywnie.**

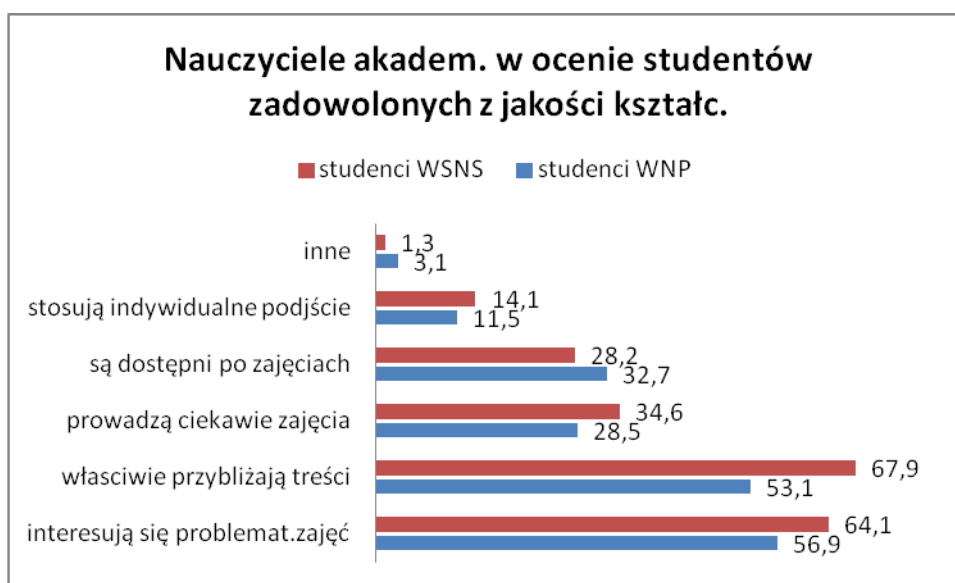
Zadowolenie studentów ze studiów w APS należy oceniać zdecydowanie wysoko.

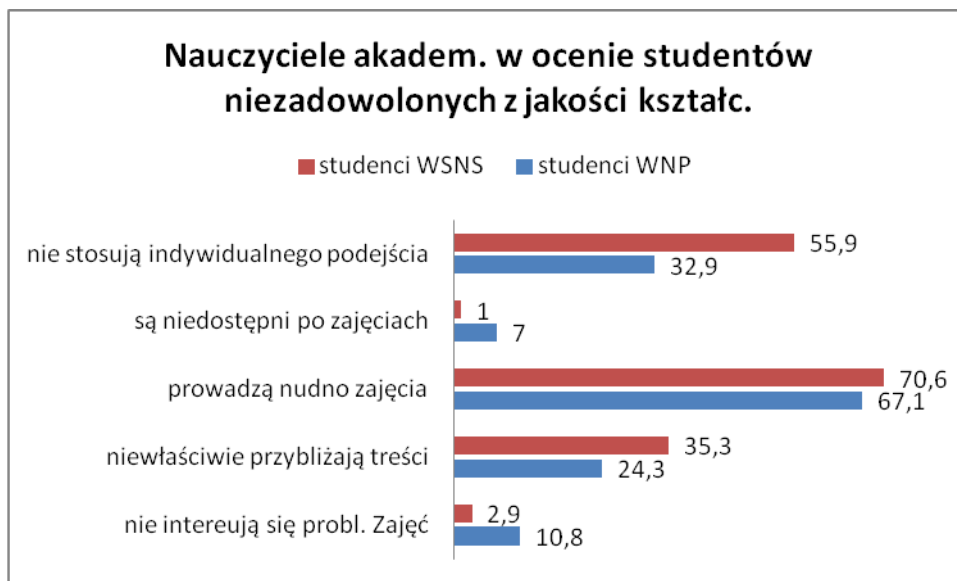
W konkluzji można rekomendować upublicznienie opracowanych fragmentów badań na stronie uczelni, stanowią one bowiem materiał w istocie zachęcający potencjalnych kandydatów do zainteresowania się uczelnią i jej wyboru.

## 9.2. Wpływ nauczycieli akademickich na poczucie zadowolenia ze studiowania

Na zadowolenie ze studiowania wpływa wiele czynników. Ponieważ w roku sprawozdawczym badano potencjał kadry, skupiono się na ustalaniu czynników tkwiących właśnie w nauczycielach akademickich i stylu ich pracy, które w ocenie studentów są decydujące dla ich zadowolenia ze studiów.

Uzyskano następujące wyniki:





Uzyskane wyniki przekonują, że studenci nie kwestionują faktu, iż nauczyciele akademicki są specjalistami zainteresowanymi tematyką i potrafiącymi właściwie, metodycznie przekazywać treści. W tym kontekście niżej oceniają ciekawość prowadzonych zajęć (dla studentów niezadowolonych jest to główna przyczyna ich niezadowolenia). Masowość kształcenia wyraźnie utrudnia też indywidualizowanie podejścia do studentów. Ten czynnik okazuje się wszak ważnym, szczególnie dla studentów WSNS.

Rekomenduje się uczulenie nauczycieli akademickich na tę potrzebę studentów. Wysiłki w kierunku stosowania indywidualnego podejścia do studentów mogą znacznie procentować w samopoczuciu studentów i ich udziale w procesie kształcenia.

## **10. Potencjał studentów - wnioski i rekomendacje jego rozwoju**

Wysokie limity przyjęć na studia doprowadziły do wzrostu ilościowego potencjału studentów, któremu naturalnie towarzyszy spadek jego "jakości". Mało selektywna/nieselektywna rekrutacja powoduje znalezienie się na studiach osób słabo do nich przygotowanych.

Przedstawione dane wskazują, że:

1. Studenci APS, także stacjonarni, dysponują stosunkowo dużymi doświadczeniami w pracy zawodowej. Cechuje ich wyższy pragmatyzm i myślenie kategoriami inwestowania w rozwój stricte zawodowy - co przy właściwym wykorzystaniu -

może okazać się cennym potencjałem, choć zarazem rodzi niebezpieczeństwo mniejszego zaangażowanie w studiowanie, traktowanego jako jeden z obszarów działalności towarzyszący pracy.

2. Stwierdzoną siłą studentów APS jest dominacja motywacji wyboru studiów zgodnych z zainteresowaniami. Trzeba dodać, że bardziej pożądane dla uczelni motywacje prezentują studenci WNP. Dla studentów WSNS w znacznym odsetku Akademia jest uczelnią dalszego wyboru, a studia na niej - efektem nie dostania się na wybrane wydziały.

Słabością studentów APS - obok zauważonym obniżaniu się gotowości do studiowania - zaczyna być brak poczucia związku z uczelnią oraz nie utożsamianie się z jej społecznością.

Słabością studentów APS jest **też** obniżanie się poziomu ich kultury osobistej.

**Potencjał studentów w świetle uzyskiwanych wyników kształcenia należy ocenić pozytywnie.** Oceny uzyskiwane w trakcie procesu kształcenia świadczą o bardzo dobrym radzeniu sobie na studiach.

**Aktywność studentów w uczelni należy ocenić jako umiarkowaną,** nie odbiegającą od prezentowanych przez młodzież współczesnych środowisk akademickich.

Jej intensyfikacja pozwoliłby na związanie studentów z uczelnią, zmniejszenie rosnącego dystansu między studentami a jej życiem, stąd powinno się uznać ją za priorytetową.

Rekomenduje się podnoszenie wymagań wobec studentów, co może:

1. obalić mit łatwych studiów
2. wyzwolić intensyfikację aktywności studentów związanej ze studiowaniem.

Rekomenduje się opracowanie strategii podnoszenia poziomu kultury osobistej studentów, wykorzystując w tym zakresie także wybrane przedmioty (na kierunkach WNP - Wprowadzenie w kształcenie akademickie, na kierunkach WSNS - wskazać które z realizowanych, ewentualnie rozważyć możliwości wprowadzenia zajęć wskazujących na zasady kultury akademickiej obowiązujące w murach APS.

Rekomenduje się wspieranie i promowanie aktywności studentów wyróżniających się w różnych zakresach - szczególnie naukowym w ramach działających kół naukowych, a także artystyczną, sportową, samorządową.

**Studenci obydwu wydziałów są zadowoleni z jakości kształcenia na APS** w ponad 80%. Bardzo pozytywnie wypowiadają się na temat nauczycieli akademickich. W sytuacji ponownego wyboru powtórzyli by decyzję o studiach w APS

Rekomenduje się przedstawienie przywołanych wyników badań na stronie uczelni jako drogę jej promocji i zachęty potencjalnych studentów do kandydowania na studia w APS.

### CZĘŚĆ III: RELACJE SPOŁECZNE I ICH JAKOŚĆ W APS

Jakość relacji społecznych jest ważna dla optymalizacji procesu kształcenia.

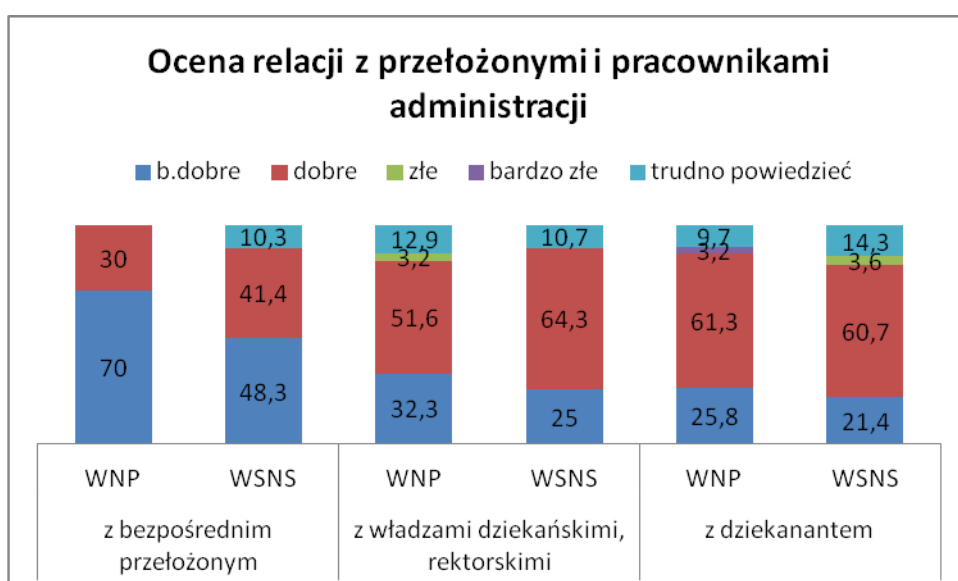
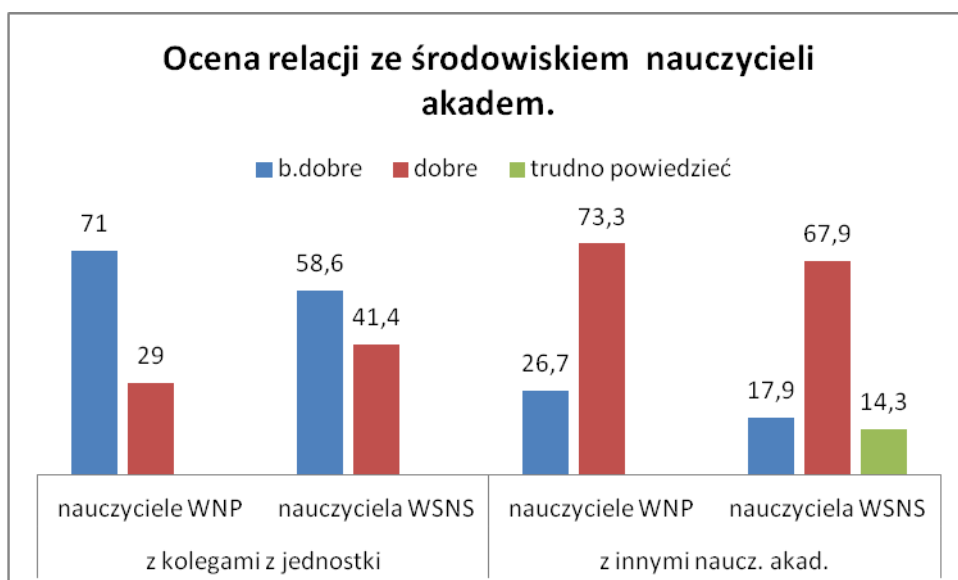
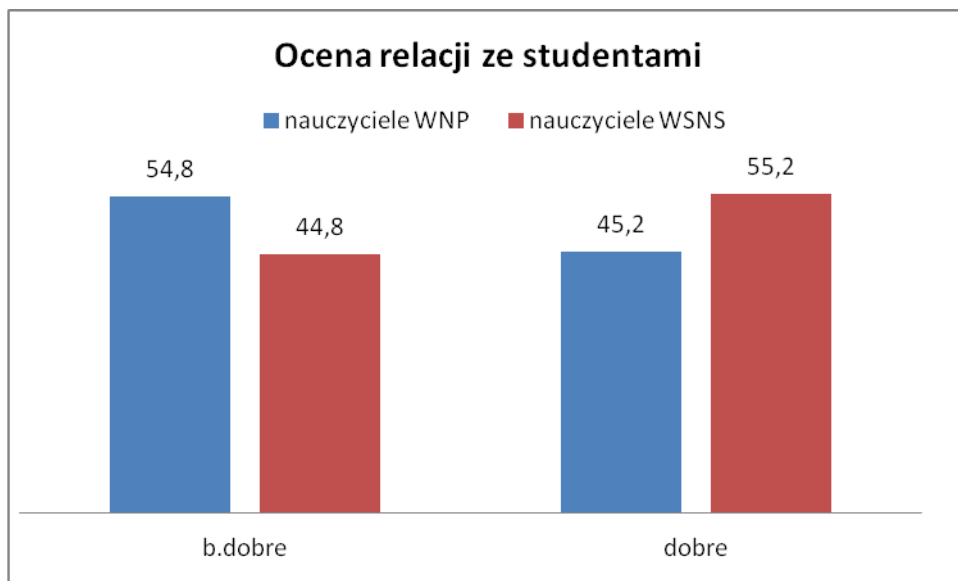
Dotychczasowe analizy wskazywały, iż silną stroną APS może być atmosfera wspólnoty i dialogu. Poniżej ocena relacji społecznych budowanych w APS dokonana przez nauczycieli akademickich i studentów.

#### 11. Ocena jakości relacji społecznych dokonana przez nauczycieli akademickich

Nauczyciele akademicy wysoko oceniają relacje łączące ich z członkami społeczności uczelni. Szczególnie wysoko oceniają swoje relacje z kolegami z macierzystych jednostek i "swoimi" studentami, ale także wysoko oceniane są relacje z innymi nauczycielami, władzami czy pracownikami administracji.

Ocena nauczycieli akademickich relacji łączących ich z członkami społeczności APS	Bardzo dobre	dobrze	złe	bardzo złe	trudno powiedzieć
ze studentami	50	50	-	-	
z bezpośrednim przełożonym	59,3	35,6	-	-	5,1
z kolegami z katedry/zakładu	65	35	-	-	-
z innymi nauczycielami akadem.	22,4	70,7	-	-	6,9
z dziekanatem	23,7	61	1,7	1,7	11,9
z władzami dziek., rektorskimi	28,8	57,6	1,7		11,9
z pracownikami administr.	25	61,7	1,7	1,7	10

Zaobserwowano różnice pomiędzy nauczycielami akademickimi wydziałów. Nauczyciele WNP wyżej oceniają panujące relacje. Obrazują to poniższe wykresy.



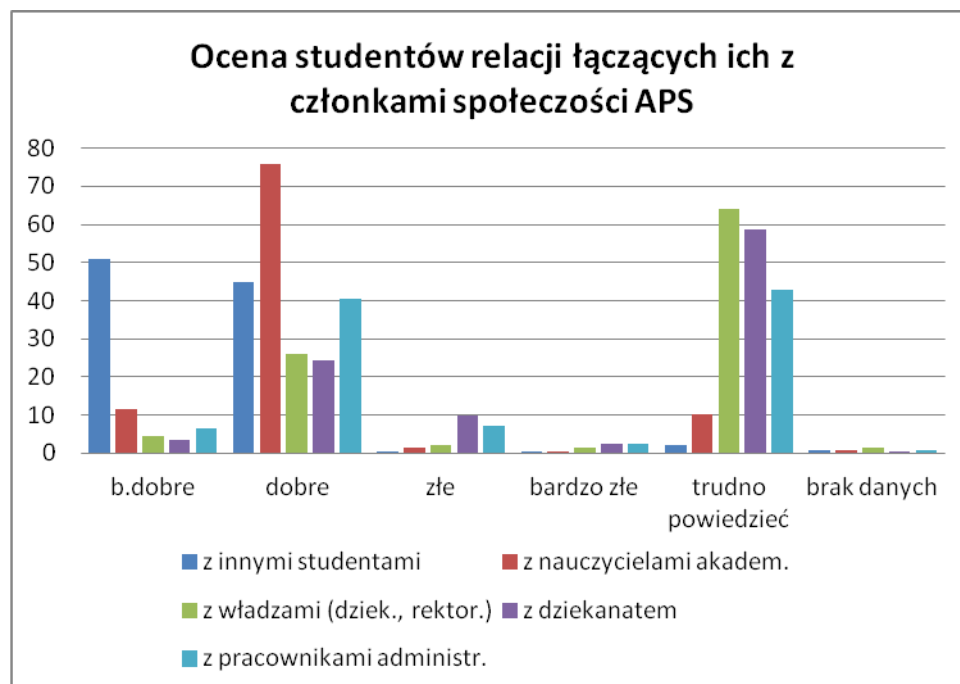
Wyniki potwierdzają, że dobre relacje społeczne stanowią moc środowiska APS, i że "młodszy" wydział wraz ze swoim rozwojem może i powinien w klimacie jaki stworzyła uczelnia doskonalić relacje społeczne pomiędzy nauczycielami akademickimi a innymi członkami społeczności akademickiej.

## 12. Ocena jakości relacji społecznych dokonana przez studentów

Studenci APS wysoko oceniają relacje społeczne jakie łączą ich z innymi studentami, kadrą naukowo-dydaktyczną oraz władzami uczelni, nieco słabiej - ale też w stopniu zadawalającym z administracją.

Ocena studentów relacji z członkami społeczności APS	Bardzo dobre	dobre	złe	bardzo złe	trudno powiedz.	brak danych
z innymi studentami	51	45	0,5	0,3	2	0,8
z nauczycielami akadem.	11,5	75,8	1,5	0,5	10	0,8
z władzami (dziek., rektor.)	4,5	26	2	1,5	64	1,3
z dziekanatem	3,5	24,3	9,8	2,5	58,5	0,3
z pracownikami administr.	6,3	40,5	7,3	2,3	43	0,8

Dominację ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych oraz niewielki zakres ocen wskazujących na problemy w relacjach społecznych ilustruje poniższy wykres.



Nie zaobserwowano szczególnych różnic pomiędzy studentami wydziałów, choć ponownie nieco wyżej ocenili te relacje studenci WNP.



### **13. Relacje społeczne w APS - wnioski i rekomendacje podnoszenia ich jakości**

Relacje społeczne, łączące członków społeczności akademickiej APS, są pozytywne tak w ocenie nauczycieli akademickich jak i studentów.

Szczególnie korzystny klimat panuje na WNP. Prawdopodobnie stanowi on efekt wieloletnich tradycji skupiania się na służbie szczególnie potrzebującym, podejmowania praktycznej działalności niesienia pomocy, która kształtowała kadrę i studentów. Istotne jest aby taki klimat współpracy promieniował na całą uczelnię.

W prezentowanej ocenie - jakość relacji społecznych stanowi moc i wizytówkę Akademii.

Zastrzeżenia studentów (stosunkowo niewielkie) co do łączących ich relacji z pracownikami dziekanatu i administracji obalają mit nieustających konfliktów między tymi grupami, choć wskazują też na potrzebę dalszych starań o podnoszenie jakości relacji społecznych.

Wobec zauważonego braku problemu rekomenduje się kontynuację działań, mających na celu zbliżanie członków społeczności akademickiej.

## **REKOMENDACJA KOŃCOWA**

Rekomenduje się pracownikom wydziałów szczegółowe zapoznanie się z Raportami samooceny, przygotowanymi przez wydziałowe zespoły zapewniania jakości. Stanowią one źródło informacji o pracy katedr i zakładów (Raport WNP) i pracowników (Raport WSNS) na wydziałach. Dla władz wydziału oraz instytutów - materiał istotny dla optymalizacji zarządzania i nadzoru jednostek.

Przedstawione materiały wskazują na specyfikę wydziałów i zachodzące pomiędzy nimi różnice. Dyskusja nad nimi to proces poszerzania wiedzy o uczelni i droga pogłębiania jej tożsamości.

Raport sporządziła:  
dr Dorota Jankowska

## Załączniki

**Tabela 1: Ocena wykładów w roku akadem. 2010/11 w systemie USOS dla losowo wybranych 30 e-ankiet**

1. Wykorzystanie czasu zajęć						
Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1		1	2	10	33	46
2		1	1	9	34	45
3		3	4	9	15	31
4		1	4	12	16	33
5			4	9	9	22
6	1	3	8	5	14	31
7				3	3	6
8	3	4	1	5	1	14
9			2	2	11	15
10	1	1	3	10	3	18
11			4	4	9	17
12			1	5	8	14
13	1	3	8	9	34	55
14	3	3	3	13	22	44
15			1	23	91	115
16	2	4	6	14	29	55
17	6	7	19	35	104	171
18	2	5	15	32	76	130
19	1	2	4	15	30	52
20		1	2	10	41	54
21		1	1	9	28	39
22	4	2	3	8	13	30
23	1		3	1	5	10
24	1	1	4	1	3	10
25			2	2	7	11
26				1	29	30
27	1				4	5
28	1	1	5	1	9	17
29		1	15	24	65	105
30		2	2	16	82	102
	28	47	127	297	828	1327
2. Uporządkowany sposób prowadzenia zajęć						
Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1	1	3	11	7	25	47
2		1	4	17	22	44
3	1	2	5	8	15	31
4	1	3	7	11	10	32

5			5	8	15	28
6	4	2	6	11	8	31
7			1	2	3	6
8	5	2	5	1		13
9			1	6	8	15
10	1	2	7	6	4	20
11		1	1	2	13	17
12		1	3	2	8	14
13	1	5	12	14	23	55
14	5	5	7	14	13	44
15			4	22	89	115
16	8	10	8	11	17	54
17	6	7	22	50	85	170
18	3	16	25	29	57	130
19	3	1	11	17	20	52
20		1	3	16	35	55
21		1	2	8	28	39
22	5	3	7	6	9	30
23	1	2	4	2	1	10
24	3	3	2		2	10
25			1	3	7	11
26			1	1	27	29
27					4	4
28		1	2	5	9	17
29	5	4	15	22	57	103
30	1	4	11	18	68	102
	54	80	193	319	682	1328

### 3. Precyzyjność wymagań

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1		2	5	8	31	46
2		1	5	9	29	44
3	2	1	4	10	14	31
4	1	3	8	8	13	33
5	1	2	4	4	11	22
6	1	3	11	7	9	31
7		1	1	3	1	6
8	7		4	2		13
9	1	1		3	10	15
10			1	6	12	19
11		2	2	4	9	17
12			1	4	9	14
13		3	3	11	37	54
14	9	5	4	12	12	42
15			5	22	89	116
16	2	5	3	9	36	55
17	14	9	25	29	90	167

18	2	3	13	25	86	129
19		3	13	16	19	51
20	1	1	3	13	37	55
21		1	4	4	30	39
22	8	4	5	4	9	30
23	2	1	1	3	2	9
24	2		1	3	4	10
25			1		10	11
26	1			2	27	30
27				1	3	4
28			1	2	14	17
29	2	4	12	23	64	105
30	2	1	7	10	82	102
Ogółem ocen	58	56	147	257	799	1317

#### 4. Kultura i otwartość wobec studentów

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1	2	2	7	10	25	46
2		2	1	7	34	44
3	2	1	3	8	17	31
4		1	7	8	17	33
5		1	5	4	12	22
6		3	6	6	16	31
7	1		2	1	2	6
8	3	3	4	3		13
9	1	1	1	3	9	15
10			1	5	13	19
11			1	4	12	17
12				4	10	14
13		1	1	11	41	54
14	4	4	9	14	12	43
15	1	1	2	21	92	117
16	3	6	8	12	26	55
17	8	1	11	40	109	169
18	3	1	10	31	86	131
19	2		5	12	32	51
20			1	7	46	54
21		1	2	5	30	38
22	5	1	8	11	5	30
23	3	1	3	2		9
24	2			3	5	10
25			1	1	9	11
26			1	1	28	30
27					5	5
28			1	4	12	17
29	1		14	16	73	104
30			2	11	89	102

Ogółem ocen	41	31	117	265	867	1321
<b>5. Dostępność nauczyciela akademickiego poza zajęciami</b>						
Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1	1	4	9	7	25	46
2		1	9	12	21	43
3	2	2	8	11	8	31
4		3	7	11	12	33
5	1		5	7	8	21
6	1	1	7	13	9	31
7		1	1	2	2	6
8	8	1	3	1		13
9		3	1	5	6	15
10		4	2	7	6	19
11			6	1	9	16
12			3	6	5	14
13	1		6	14	32	53
14	5	4	11	14	10	44
15			9	28	74	111
16	2	2	12	14	22	52
17	37	20	36	30	47	170
18	4	8	24	32	57	125
19	1	1	5	16	29	52
20		1	6	10	37	54
21		1	2	6	25	34
22	3	2	6	8	6	25
23	2	1	3	3		9
24	1		3		3	7
25			1	1	9	11
26				1	26	27
27	1				4	5
28		2		3	8	13
29	1	2	10	23	59	95
30	9	7	12	18	51	97
Ogółem ocen	80	71	207	304	610	1272
<b>6. Zajęcia rozwijają wiedzę i umiejętności</b>						
Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1		1	12	10	22	45
2	3	5	2	11	22	43
3			5	11	13	29
4	1	2	8	12	10	33
5		1	3	8	10	22
6	3	4	8	9	8	32
7		1		2	3	6
8	5	2	4	2		13
9		2		5	8	15

10		2	5	5	7	19
11			5	11	17	33
12		3	1	10	14	28
13	4	3	5	24	19	55
14			6	25	85	116
15	12	6	8	8	18	52
16	9	15	30	54	62	170
17			26	33	50	109
18		3	9	16	22	50
19	7	6	9	7	14	43
20			6	9	40	55
21		2	3	7	26	38
22	6	3	8	5	8	30
23	2		2	1	5	10
24	2	3	1	1	3	10
25			2	2	7	11
26				3	27	30
27					4	4
28		1	1	4	11	17
29	6	2	18	25	54	105
30	4	3	10	19	66	102
Ogółem ocen	64	70	197	339	655	1325

**Tabela 2: Ocena ćwiczeń w systemie USOS w roku akadem. 2010/11 dla losowo wybranych 30 ankiet**

**1. Wykorzystanie czasu zajęć**

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1		1	2	5	20	28
2				2	6	8
3				1	10	11
4				5	27	32
5	2	1	5	3	3	14
6					15	15
7	1	1	9	12	35	58
8			3	5	69	77
9	6	5	10	12	26	59
10	1	1	1	7	39	49
11				3	27	30
12				4	15	19
13	1		2	2	8	13
14				3	11	14
15				3	5	8
16	3		6	2	12	23
17			1		7	8
18				1	8	9
19					9	9
20			1	1	3	5
21			2	5	67	74
22	2	1	2	3	23	31
23				2	28	30
24		2	1	3	5	11
25			2	2	47	51
26			2	1	12	15
27			1	1	10	12
28	1	2	1	4	25	33
29				1	6	7
30	2	1	1	4	26	34
Ogółem ocen	19	15	52	97	604	787

**2. Uporządkowany sposób prowadzenia zajęć**

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1		1	1	6	20	28
2			1	2	5	8
3					5	5
4	2			6	25	33
5	3	2	4	2	3	14
6				2	13	15
7		2	8	19	29	58



8		1	2	13	61	77
9	12	12	11	13	11	59
10	1	2	1	7	38	49
11				5	25	30
12			1	7	11	19
13	1	2	4	2		9
14				1	13	14
15		1		3	4	8
16	4	4	6	5	4	23
17			1		7	8
18				2	7	9
19				1	8	9
20			1	1	3	5
21			4	11	59	74
22	2	4	1	8	16	31
23		1	2	6	21	30
24		2	3	3	3	11
25			1	4	48	53
26		1	2	3	9	15
27		1		2	9	12
28	3	3	4	8	15	33
29			1	2	4	7
30	4	3	5	7	15	34
	32	42	64	151	491	780

### 3. Precyzyjność wymagań

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1			3	3	22	28
2				2	6	8
3					11	11
4			1	6	25	32
5	3	1	3	5	2	14
6					15	15
7	1	4	5	15	32	57
8			2	10	65	77
9	8	12	6	15	18	59
10	2		2	8	37	49
11		1		1	28	30
12		1		3	15	19
13	1	1	5		6	13
14				2	12	14
15		1		1	6	8
16	3	3	1	5	11	23
17			1	1	6	8
18			1		8	9
19					9	9
20			1		4	5

21	1	1	2	13	57	74
22	6	2	3	7	13	31
23		1	1	7	21	30
24		2	3	1	4	10
25			2	2	48	52
26			1	3	11	15
27			1	2	9	12
28		4	2	4	22	32
29		2	1	4		7
30	3	3	4	3	21	34
Ogółem ocen	28	39	51	123	544	785

#### 4. Kultura i otwartość wobec studentów

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1			2	3	23	28
2				2	6	8
3					11	11
4			1	2	29	32
5	2		5	3	4	14
6					15	15
7			2	8	48	58
8	1	1	6	10	59	77
9	4	4	12	16	24	60
10	1			3	45	49
11				1	28	29
12				4	15	19
13	1	1	2	2	7	13
14				2	12	14
15				1	7	8
16	2			2	19	23
17			1		7	8
18				1	8	9
19				1	8	9
20			1		4	5
21		1			73	74
22		1	4	5	18	28
23				3	27	30
24			2	2	7	11
25	1	3	2	6	40	52
26			1		11	12
27			5	6	22	33
28		1			6	7
29	2			4		6
30	1		1	2	11	15
Ogółem ocen	15	12	47	89	594	757

#### 5. Dostępność nauczyciela akademickiego poza zajęciami

Numer	1	2	3	4	5	Ogółem
-------	---	---	---	---	---	--------

ankiety						głosów
1	1	2	3	6	16	28
2			2	6	8	16
3					11	11
4			2	1	29	32
5	2	3	2	3	3	13
6				1	13	14
7				16	41	57
8		2	4	1	58	65
9	5	5	5	16	27	58
10	1	1	1	10	35	48
11			1	2	25	28
12			1	3	15	19
13	1	1	1	4	5	12
14				3	11	14
15				4	4	8
16	5	1	3	3	9	21
17			2		6	8
18					9	9
19					9	9
20			1	1	3	5
21			4	9	57	70
22	2	2	1	9	16	30
23			1	4	24	29
24	1	1	2	3	3	10
25	1	2	5	8	36	52
26			1	1	10	12
27		1	3	6	23	33
28			1		6	7
29	2		1	3	27	33
30		1	1	2	11	15
Ogółem ocen	21	22	48	125	550	766

#### 6. Zajęcia rozwijają wiedzę i umiejętności

Numer ankiety	1	2	3	4	5	Ogółem głosów
1			3	7	18	28
2				3	5	8
3					11	11
4		1		7	24	32
5	2	2	4	1	4	13
6				3	12	15
7		1	7	17	33	58
8	1		2	6	68	77
9	17	6	11	12	13	59
10		2	7	8	33	50
11				1	29	30

12		2	2	4	8	16
13	3	2	3	1	4	13
14				2	12	14
15		1			7	8
16	6	1	3	6	7	23
17			1		7	8
18					9	9
19				1	8	9
20			1	1	3	5
21			6	16	51	73
22	2	1	4	5	18	30
23	1			2	27	30
24		3	2	3	3	11
25			2	2	48	52
26		1	1	2	7	11
27		4	4	8	16	32
28				2	5	7
29			1	2	12	15
30	3	4	4	4	19	34
Ogółem ocen	35	31	68	126	521	781