

Dr inż. Jolanta Małgorzata Hałasa

Dr inż. Agnieszka Becla

Dr inż. Katarzyna Pantoł

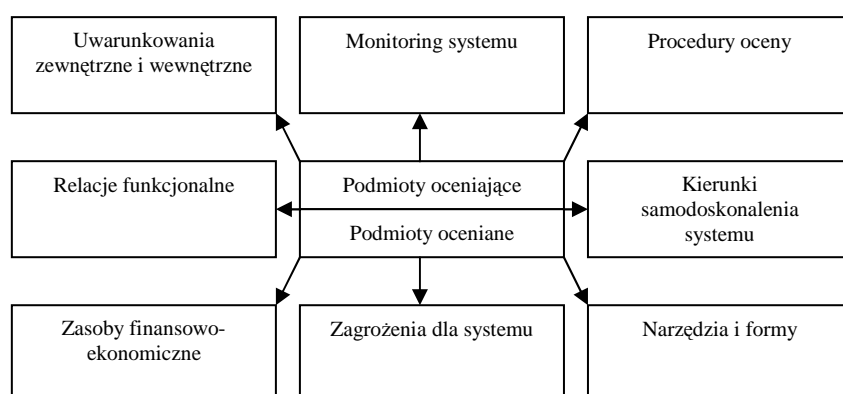
Uczelniany system oceny i doskonalenia jakości kształcenia przygotowany i wdrożony na PWSZ w Głogowie

1. Wprowadzenie
2. Ogólne założenia systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia oraz jego struktura
3. Formy oceny i narzędzia wykorzystywane w systemie
4. Harmonogram realizacji poszczególnych przedsięwzięć
5. Sposoby wykorzystania wniosków
6. Kierunki doskonalenia systemu
7. Zakończenie

1. Wprowadzenie

Realizując zapisy znowelizowanej ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” i towarzyszących jej dokumentów wykonawczych, regulacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej i wytycznych Krajowych Ram Kwalifikacji, a także wewnętrznych aktów prawnych uczelni, wprowadza się jednolity system oceny i doskonalenia jakości kształcenia. Poniższy dokument zawiera szczegółową charakterystykę tego systemu. W konstrukcji systemu uwzględniono wszystkie główne elementy strukturalne i funkcjonalne tworzące system, wymagające wprowadzenia do jego struktury (schemat 1).

Schemat 1. Uwarunkowania uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia



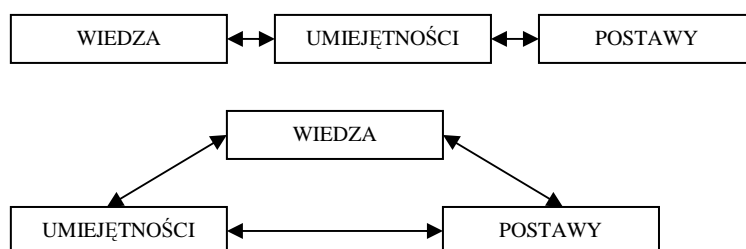
Źródło: opracowanie własne

2. Ogólne założenia systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia oraz jego struktura

Ogólną koncepcyjną podstawą systemu jest właściwa realizacja Triady Bolońskiej obejmującej wiedzę, umiejętności i postawy, powiązane ze sobą zgodnie ze schematem 2. Oznacza to, że proces dydaktyczny realizuje zadania w zakresie przygotowywania i przekazywania studentom odpowiedniej wiedzy naukowej (kapitał informacyjny), kształtowania u słuchaczy odpowiednich umiejętności użytecznych przy identyfikacji i rozwiązywaniu problemów zawodowych i życiowych (kapitał ludzki), a także kształtowania odpowiednich, aktywnych (przedsiębiorczych

i innowacyjnych) postaw życiowych (kapitał społeczny). Te trzy formy kapitału decydują i decydować będą o potencjale rozwojowym nowoczesnego społeczeństwa. Są także elementarnie podstawowymi czynnikami dla rozwoju osobowości i potencjału zawodowego każdego absolwenta PWSZ w Głogowie.

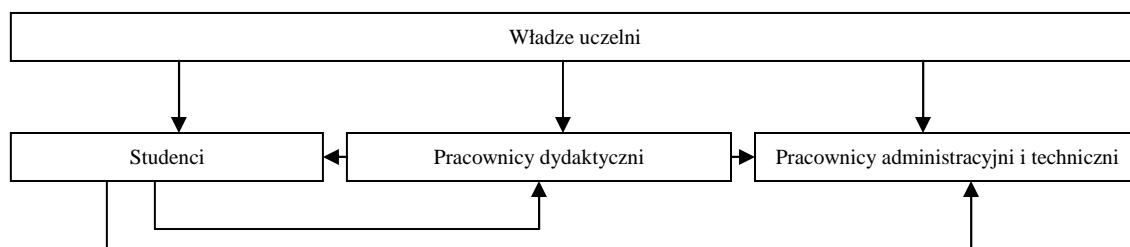
Schemat 2. Triada Bolońska



Źródło: opracowanie własne

Zgodnie ze schematem 1 podstawowymi podmiotami strukturalnymi w uczelnianym systemie oceny i doskonalenia jakości kształcenia są podmioty oceniane i podmioty oceniające (schemat 3).

Schemat 3. Struktura podmiotów i ocen w uczelnianym systemie oceny i doskonalenia jakości kształcenia



Źródło: opracowanie własne

Podmiotami ocenianymi są studenci, pracownicy dydaktyczni oraz wspierający dydaktykę pracownicy administracyjni i techniczni. Podmiotami, które dokonują oceny są pracownicy dydaktyczni, w stosunku do studentów i pracowników administracyjno-technicznych, studenci w stosunku do pracowników dydaktycznych i pracowników administracyjno-technicznych, władze uczelni w stosunku do studentów, pracowników dydaktycznych i pracowników administracyjno-technicznych.

System oceny uwzględnia istniejące między podmiotami relacje funkcjonalne, co znajduje odzwierciedlenie w stosowanych procedurach, narzędziach i formach

oceny. Pomiedzy pracownikami dydaktycznymi a studentami tworzą się relacje typu nauczyciel-uczeń lub w bardziej dojrzałej formie mistrz-uczeń. Natomiast pomiedzy pracownikami dydaktycznymi oraz studentami, z jednej strony, a pracownikami administracyjno-technicznymi, z drugiej, tworzą się relacje usługowe typu klient-oferent (usługodawca). Aby zwiększyć wiarygodność oceny w tak złożonym układzie relacji stosuje się anonimowe i nieanonimowe formy oceny.

Podstawą sprawnego funkcjonowania uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia są odpowiednie procedury oceny oraz wykorzystywane w nich narzędzia i formy. Procedury obejmują poszczególne działania, ich logiczne i czasowe następstwo, wykorzystywane dokumenty i regulacje, sposoby opracowywania informacji i wypracowywania oraz wdrażania wniosków, a także osoby odpowiedzialne za przebieg samej procedury. Procedury muszą mieć przejrzysty, porównywalny i powtarzalny charakter pozwalający:

- uniknąć zafałszowania wyników ocen,
- porównać otrzymane wyniki w czasie,
- porównać otrzymane wyniki pomiedzy ocenianymi podmiotami,
- wykorzystać wypracowane wnioski w zarządzaniu procesem dydaktycznym i podnoszeniu jego jakości.

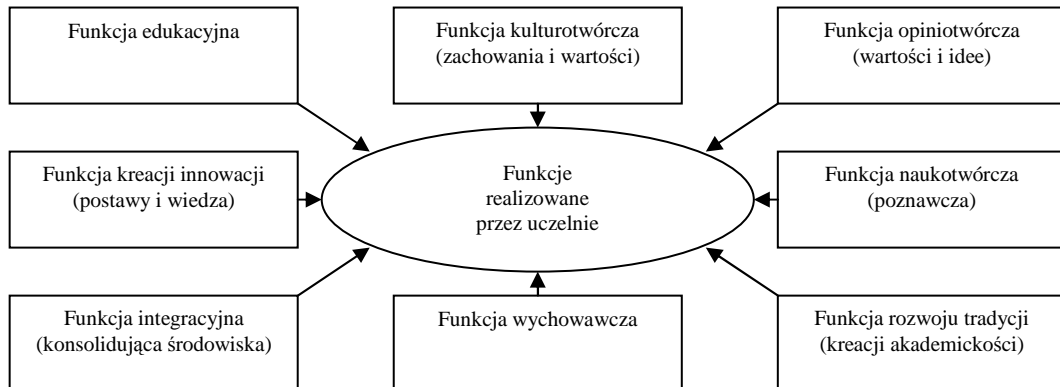
Wykorzystywane narzędzia i formy ocen powinny natomiast charakteryzować się różnorodnością pozwalającą obiektywizować same oceny, a także porównywalnością wyników, co oznacza łączne stosowanie ankiet, komisyjnych formularzy oceny, opinii eksperckich, systemów punktowych itp.

Każdy system działa w określonym otoczeniu bliższym i dalszym. Elementami bliższego otoczenia są różnorodne regulacje prawne i procedury obowiązujące na uczelni. Dotyczy to zwłaszcza statutu jednostki, jej regulaminu organizacyjnego, a także obowiązujących dokumentów strategicznych. Otoczenie dalsze tworzą ustawa „Prawo o szkolnictwie wyższym” oraz towarzyszące jej dokumenty wykonawcze, bieżące rozporządzenia i regulacje Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, regulacje Państwowej Komisji Akredytacyjnej oraz ważne w przypadku wyższych szkół zawodowych otoczenie biznesowe.

W przypadku uczelni działających w mniejszych ośrodkach nie bez znaczenia są także pozadydaktyczne funkcje realizowane przez dane instytucje, takie jak: funkcja kulturotwórcza, opiniotwórcza, naukotwórcza, integracyjna, kreacji innowacyjności i akademickości (schemat 4).

Podstawą właściwego funkcjonowania uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia są odpowiednie zasoby finansowo-ekonomiczne. Tworzą je baza materialna uczelni, zasoby finansowe budżetu uczelni, w tym celowe dotacje samorządowe, przychody własne z opłat i czesnego, a także środki donatorów i sponsorów.

Schemat 4. Funkcje pełnione przez uczelnie w małych i średnich ośrodkach miejskich



Źródło: S.Czaja, H.Wysokińska, Funkcje uczelni wyższej w małych i średnich ośrodkach miejskich na przykładzie doświadczeń polskich (w) „Kapitał intelektualny. Wybrane zagadnienia”, red. M.Adamczyk, seria: Przedsiębiorczość i Zarządzanie, tom X, zeszyt 10, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź-Świebodzin 2009, s. 223-239

Uczelniany system oceny i doskonalenia jakości kształcenia musi posiadać wewnętrzny system monitoringu pozwalający kontrolować sprawność jego funkcjonowania, sposoby wykorzystania wniosków płynących z oceny i kreujący kierunki samodoskonalenia systemu. Dopiero w takich warunkach znajduje uzasadnienie wprowadzenia uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia.

3. Formy oceny i narzędzia wykorzystywane w systemie

Ocena studentów. W procesie oceny studentów weryfikacji podlegają bieżące postępy w zakresie przekazywanych informacji i nabywanych umiejętności. Stosuje się w tym celu pisemne i ustne oceny bieżących postępów, a także pisemne i ustne oceny okresowe. Na pierwsze składają się prace zaliczeniowe, ustne odpowiedzi i aktywność na zajęciach oraz umiejętność grupowego rozwiązywania zadań. Poszczególne rozwiązania w zakresie oceniania przedstawiane są przez osoby prowadzące słuchaczom na początku realizacji przedmiotu i umieszczane

w sylabusach przedmiotowych. Formy ocen okresowych są również przedstawiane na początku realizacji przedmiotu i umieszczane w sylabusach przedmiotowych.

Innym elementem oceny studentów, zwłaszcza ich postaw, jest obecność na zajęciach ćwiczeniowych, laboratoryjnych, lektoratach, seminariach i wykładach. Weryfikacja tej obecności jest również elementem ogólnej oceny studentów przyjętym przez osobę prowadzącą dane zajęcia i przekazywanym na początku danego kursu.

Kolejnym ważnym elementem oceny studentów na uczelni jest rozliczenie praktyk zawodowych. Procedury przygotowania, realizacji i zaliczenia praktyk zawodowych precyzują regulaminy praktyk przygotowanych dla każdego z kierunków kształcenia. Są one zgodne z ogólnymi wytycznymi zawartymi w Regulaminie Organizacyjnym Uczelni. Regulamin ten i regulaminy praktyk rozstrzygają także wszelkie inne kwestie z tym związane (zwolnienia z praktyk, dokumenty praktyk, opiekunowie praktyk itp.).

System oceny studentów obejmuje również rozwiązania pozwalające wyróżnić najlepszych studentów (konkursowe formy aktywności studentów), w efekcie których przyznawane są różnorodne wyróżnienia o jednorazowym lub wielokrotnym charakterze (dyplomy, puchary, stypendia).

Są także oceny pozwalające uzyskać odpowiednie certyfikaty czy świadectwa uprawnień zawodowych. Organizuje je uczelnia we współpracy z instytucjami (stowarzyszeniami) posiadającymi prawa certyfikacji.

Finalną formą oceny efektów procesu dydaktycznego w relacji do studentów są egzaminy dyplomowe. Egzamin dyplomowy obejmuje przygotowanie i ocenę pracy dyplomowej (licencjackiej i inżynierskiej), ocenę nabytych wiadomości i umiejętności (przy pomocy sprawdzających pytań i czynności) i uwzględnienie efektów sześciu- lub siedmiosemestralnej edukacji (średnia ocen). Ogólne ramy i zasady określa Statut Uczelni i Regulamin Organizacyjny, natomiast szczegółowe regulacje zawarte są w regulaminie egzaminu dyplomowego.

Ocena pracowników dydaktycznych. Ocena pracowników dydaktycznych składa się z kilku zasadniczych elementów, takich jak:

- (1) realizowana w cyklu dwuletnim ustawowa ocena pracowników,
- (2) okresowa ocena ankietowa realizowanych przez pracownika zajęć dydaktycznych,

- (3) epizodyczna, pozaankietowa ocena zajęć w formie skarg, pochwał czy innych rozwiązań,
- (4) planowana ekspercka ocena zajęć w postaci hospitacji,
- (5) bieżąca, coroczna pisemna ocena przełożonych oraz
- (6) ocena konkursowa związana z okresowymi wyróżnieniami.

Ocena ustawowa realizowana jest zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi i podlegają jej wszyscy pracownicy, w dwuletnim dla niesamodzielných i czteroletnim dla samodzielnych pracowników, cyklu. Zakres i formy tej oceny określa ustawa i akty wykonawcze, a sama ocena dokonywana jest przez instytutowe komisje powołane przez Rektora na wniosek Dyrektora i Rady Instytutu. Pisemna ocena przedstawiana jest pracownikowi i umieszczana w jego aktach osobowych. Jest jednocześnie z najważniejszych elementów kompleksowej oceny pracownika i decyzji co do jego zatrudnienia.

Ocena ankietowa zajęć prowadzonych przez pracownika realizowana jest w oparciu o anonimowe ankiety wypełniane przez uczestników danej formy zajęć po ich zakończeniu w danym semestrze. Każda forma zajęć (tj. wykład, ćwiczenia, seminarium, lektorat, zajęcia laboratoryjne) jest oceniana odrębnie, a ocena ma charakter zagregowany. W przypadku zajęć dwusemestralnych lub dłuższych ocena ankietowa realizowana jest po ostatnim semestrze zajęć. Semestralna ocena zajęć trwających więcej niż jeden semestr przeprowadzana jest w przypadku zmiany osoby prowadzącej.

Ocena pozaankietowa związana jest z pojedynczymi opiniami i zdarzeniami łączącymi się z osobą prowadzącą dane zajęcia. Tego typu elementy mogą być częścią ogólnej oceny danego pracownika.

Hospitacje stanowią ważny składnik oceny pracownika, oparty na pracy eksperckiej. Są przygotowywane w ramach poszczególnych kierunków i instytutów oraz realizowane zgodnie z przyjętym harmonogramem przez wyznaczone osoby. Osoby te muszą charakteryzować się odpowiednim dorobkiem i doświadczeniem w danej dziedzinie, porównywalnym z osobą hospitowaną. Efektem hospitacji jest odpowiedni formularz wypełniony przez hospitującego i przedstawiony osobie hospitowanej. Włącza się go do akt osobowych hospitowanego.

Na koniec każdego roku akademickiego przełożony pracownika dokonuje jego pisemnej bieżącej oceny obejmujące ogólną ocenę zrealizowanych zajęć, inne przedsięwzięcia dydaktyczne, naukowo-badawcze, publikacyjne, popularyzujące

oraz organizacyjne zrealizowane w danym roku akademickim. Pisemna ocena tego typu także stanowi element akt osobowych pracownika.

Dodatkową formą jest ocena konkursowa związana z przyznawanymi oznaczeniami, medalami, tytułami honorowymi i nagrodami, w tym nagrodą rektora uczelni. Oceny te realizowane są w stosunku do potencjalnych laureatów (wyróżnionych) zgodnie z regulaminem danego wyróżnienia.

Ocena pracowników administracji i technicznych. Pracownicy administracji podlegają ocenie realizowanej przez władze uczelni, pracowników dydaktycznych i studentów. Władze uczelni, w tym bezpośredni przełożeni, dokonują takich ocen w dwojakiej postaci. Pierwsza formuła, „na bieżąco” dotyczy pojedynczych zachowań i zdarzeń. Druga natomiast jest oceną pisemną wykonywaną na zakończenie danego roku akademickiego. Wchodzi do akt osobowych ocenianego.

Pracownicy dydaktyczni dokonują oceny administracji i pracowników technicznych w formie ankiety anonimowej (dobrowolnej) realizowanej na koniec danego roku akademickiego. Ankieta ta obejmuje wszystkie komórki strukturalne uczelni.

Podobna forma ankietowej oceny pracowników administracji realizowana jest przez studentów na zakończenie danego roku akademickiego. W tym przypadku ankieta obejmuje: dziekanat, sekretariat instytutów, sekretariat rektora, bibliotekę, akademickie biuro karier, biuro projektów, dział organizacji i jakości dydaktyki, pełnomocnika do spraw osób niepełnosprawnych i inne.

W ocenie pracowników administracji mogą być uwzględnione również inne pozaankietowe formy, jak na przykład skargi, pozytywne opinie itp.

4. Harmonogram realizacji poszczególnych przedsięwzięć

W przypadku oceny studentów harmonogram realizacji poszczególnych przedsięwzięć jest zgodny z ich charakterem i przedstawiony w poniższej tabeli 1.

Tabela 1. Przedsięwzięcia, czas realizacji i sposób realizacji oceny studentów

Przedsięwzięcie	Czas realizacji	Sposoby realizacji
1. Weryfikacja bieżących postępów w zakresie przekazywanych informacji i nabywanych umiejętności	Na bieżąco	Ocena prac pisemnych, ocena ustnych odpowiedzi i ocena aktywności
2. Okresowa ocena przyswajania informacji i pozyskiwania umiejętności	Semestralna, w trakcie i na zakończenie semestru	Egzaminy, zaliczenia ustne i pisemne, projekty zaliczeniowe
3. Obecność na zajęciach	Na bieżąco	Fakultatywna lista obecności

4. Praktyki zawodowe	Na zakończenie praktyki	Dokumentacja z praktyki i fakultatywne sprawozdanie
5. Konkursowe formy aktywności	W terminach wyznaczonych regulaminem konkursu	W formach określonych regulaminem konkursu
6. Certyfikaty i świadectwa uprawnień zawodowych	Zgodnie z okresem szkolenia i nabywania uprawnień	Określone przez instytucje certyfikujące
7. Egzamin dyplomowy	Po szóstym semestrze (studia licencjackie), po siódmym semestrze (studia inżynierskie)	Praca dyplomowa (projekt inżynierski), zawodowy egzamin ustny, pisemny, średnia ocen całego okresu studiów

Źródło: opracowanie własne

W przypadku pracowników dydaktycznych harmonogram ocen jest zgodny z charakterem poszczególnych rozwiązań i przedstawiony w tabeli 2.

Tabela 2. Przedsięwzięcia, czas realizacji i sposób realizacji oceny pracowników dydaktycznych

Przedsięwzięcie	Czas realizacji	Sposoby realizacji
1. Ustawowa ocena pracowników	Raz na cztery lata pracownicy samodzielni i raz na dwa lata pracownicy niesamodzielni	Pisemna ocena komisyjna
2. Okresowa ocena ankietowa zajęć dydaktycznych	Koniec semestru, na zakończenie zajęć	Anonimowa ankietowa studencka opracowana w formie zagregowanego wyniku
3. Epizodyczna pozaankietowa ocena zajęć	Zgodnie ze zdarzeniem	Ocena ustna lub fakultatywna pisemna
4. Hospitacje	Zgodnie z planem hospitacji	Wizyta hospitacyjna i arkusz oceny
5. Bieżąca ocena przełożonego	Koniec roku akademickiego	Pisemna ocena przełożonego
6. Ocena konkursowa	Zgodnie z harmonogramem danego konkursu	Zgodnie z regulaminem konkursu

Źródło: opracowanie własne

Podobnie, jak w przypadku studentów i pracowników dydaktycznych, czas oceny pracowników administracyjno-technicznych odpowiada charakterowi stosowanych rozwiązań (tabela 3).

Tabela 3. Przedsięwzięcia, czas realizacji i sposób realizacji oceny pracowników administracyjno-technicznych

Przedsięwzięcie	Czas realizacji	Sposoby realizacji
1. Ocena przełożonego	Na bieżąco	Dostosowana do zdarzenia
2. Okresowa ocena przełożonego	Na zakończenie roku akademickiego	Ocena pisemna
3. Ocena ankietowa przez pracowników dydaktycznych	Koniec roku akademickiego	Anonimowa ankietowa
4. Ocena ankietowa przez studentów	Koniec roku akademickiego	Anonimowa ankietowa
5. Pozaankietowe formy oceny	Zgodnie ze zdarzeniem	Odpowiadająca zdarzeniu

Źródło: opracowanie własne

5. Sposoby wykorzystania wniosków

Wyniki (wnioski) płynące ze wszystkich powyższych form oceny studentów, pracowników dydaktycznych i pracowników administracyjno-technicznych będą w odpowiedni sposób wykorzystane na czterech głównych płaszczyznach:

- (1) polityka zatrudnienia (przyjęcia lub zwolnienia),
- (2) polityka kadrowa (awanse, nagrody i kary),
- (3) doskonalenie dydaktyki,
- (4) doskonalenie organizacji funkcjonowania uczelni.

W przypadku polityki zatrudnienia wykorzystywane będą oceny dotyczące pracowników dydaktycznych i pracowników administracyjno-technicznych. Ocena zatrudnionych pracowników będzie wiązała się z przedłużeniem kontraktu lub rozwiązaniem umowy.

W przypadku polityki kadrowej wnioski z ocen pracowników będą wykorzystywane zwłaszcza do nagradzania i wyróżniania, a także karania w przypadku ocen negatywnych. Nie bez znaczenia będą te oceny w procedurach awansowania pracowników i powierzania im odpowiednich wyższych stanowisk w strukturze uczelni.

Oceny studentów będą stanowiły podstawę ich promocji na kolejne semestry i udzielania finalnego absolutorium (prawa używania zawodowego tytułu licencjata lub inżyniera). Będą również podstawą nagradzania i wyróżniania w trakcie całego procesu dydaktycznego. Szczegółowe analizy tych ocen pozwolą zidentyfikować mocne i słabe strony procesu dydaktycznego i odpowiednio przygotować przedsięwzięcia utrwalające mocne strony i likwidujące niedostatki.

Oceny pracowników dydaktycznych będą z jednej strony podstawą polityki kadrowej i zatrudnienia, z drugiej zaś, identyfikacji mocnych i słabych stron procesu dydaktycznego. Określone formy ocen będą upubliczniane, z zachowaniem przepisów regulujących ochronę danych osobowych.

Oceny pracowników administracyjno-technicznych posłużą przede wszystkim, poza polityką zatrudnienia i kadrową, bieżącemu doskonaleniu organizacji funkcjonowania uczelni.

6. Kierunki doskonalenia systemu

Usprawnianie uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia ma służyć, z jednej strony, tworzeniu coraz bardziej konkurencyjnych produktów dydaktycznych i umacnianiu pozycji konkurencyjnej uczelni na lokalnym i regionalnym rynku usług dydaktycznych, z drugiej zaś lepszemu wypełnianiu przez uczelnię innych ważnych funkcji i zadań, takich jak:

- (1) ściślejsza korelacja realizowanego procesu dydaktycznego z otoczeniem gospodarczym (biznesowym),
- (2) sprawniejsza współpraca ze szkołami średnimi, będącymi naturalnym zapleczem uczelni, z którego pochodzą przyszli studenci,
- (3) lepsza realizacja funkcji środowiskowych uczelni, a zwłaszcza w zakresie upowszechniania nauki, przedsiębiorczości i innowacyjności czy dorobku kultury,
- (4) odpowiednia współpraca z samorządem terytorialnym, wzmacniająca potencjał regionu,
- (5) właściwa współpraca z organizacjami społecznymi przy rozwiązywaniu lokalnych problemów,
- (6) rozszerzenie umiędzynarodowienia edukacji poprzez delegowanie studentów i pracowników do innych ośrodków akademickich i przyjmowanie studentów i pracowników z innych ośrodków akademickich;
- (7) rozwój badań naukowych i współpraca z podmiotami gospodarczymi w celu właściwego rozwiązywania problemów ekonomicznych, technicznych, ekologicznych czy innych, a także wdrażanie innowacji w praktyce gospodarczej,
- (8) współpraca z otoczeniem biznesowym, pozwalająca w postaci forum biznesu i/lub konwentu wykorzystać potrzeby i doświadczenia tego otoczenia dla realizowanego na uczelni procesu dydaktycznego,
- (9) właściwe wypełnianie założeń Krajowych Ram Kwalifikacji,
- (10) tworzenie szerszych podstaw partycypującego obywatelskiego społeczeństwa,
- (11) wspieranie skutecznej działalności integracyjnej w ramach Unii Europejskiej i globalnej działalności na rzecz zrównoważonego rozwoju i społeczeństwa informacyjnego.

7. Zakończenie

Pełne wdrożenie uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia przewidziane jest w roku akademickim 2012-2013, z uwzględnieniem nowych regulacji prawnych i uwarunkowań społeczno-politycznych oraz ekonomiczno-finansowych.

Wdrożenie uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia wymaga przygotowania odpowiednich dokumentów. W tabeli 4 umieszczono niezbędne dokumenty stanowiące uzupełnienie samego systemu.

Tabela 4. Dokumenty wykorzystywane do oceny w uczelnianym systemie oceny i doskonałości jakości kształcenia

Studenci	
1.	Sylabusy przedmiotowe z formami oceny bieżących i okresowych postępów słuchaczy
	2. Listy obecności na zajęciach
	3. Regulaminy praktyk zawodowych
	4. Regulamin Organizacyjny Uczelni
	5. Regulaminy konkursowe (na bieżąco)
6.	Procedury certyfikacyjne – świadectwa uprawnień zawodowych
	7. Regulamin dyplomowania (egzaminy dyplomowe)
	8. Statut Uczelni
Pracownicy dydaktyczni	
	a) Formularz oceny ustawowej pracownika
	b) Formularz ankiety i regulamin ankietowania
	c) Formularz oceny hospitacyjnej i plan hospitacji
	d) Formularz oceny pracownika przez przełożonego
	e) Regulamin Organizacyjny Uczelni
f)	Regulaminy konkursowe, w tym Nagrody Rektora (na bieżąco)
	g) Statut Uczelni
Pracownicy administracyjno-techniczni	
I.	Formularz oceny pisemnej pracownika przez przełożonego na koniec roku akademickiego
II.	Formularz oceniającej anonimowej ankiety dla pracowników dydaktycznych
III.	Formularz oceniającej anonimowej ankiety dla studentów
	IV. Regulamin Organizacyjny Uczelni
	V. Statut Uczelni

Powyższe dokumenty stanowią niezbędne uzupełnienie samego uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia. Ich wykorzystanie wiąże się z poszczególnymi elementami samej oceny. Na ich podstawie formułuje się również finalne oceny. W przypadku ankiet są one opracowywane w formie zagregowanej przy pomocy metod analizy statystycznej. Jednolite wzory formularzy pozwalają, z jednej strony, oceniać według tych samych kryteriów, z drugiej, zgodnie z przyjętymi regulacjami prawnymi.