

**Uczelniany system oceny i doskonalenia jakości  
kształcenia**

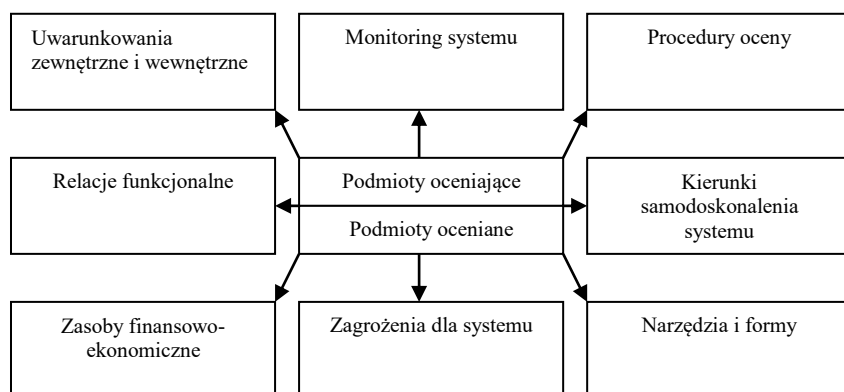
**Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Głogowie**

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.

## 1. Wprowadzenie

Realizując zapisy znowelizowanej ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” i towarzyszących jej dokumentów wykonawczych, regulacji Polskiej 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

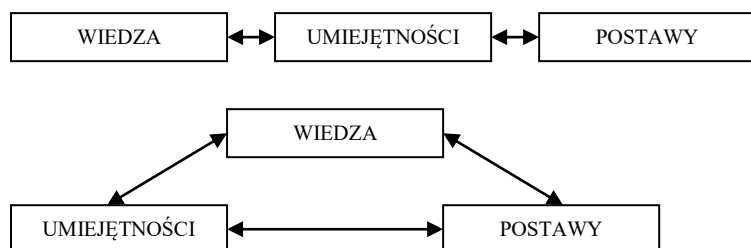


Źródło: opracowanie własne

## 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.

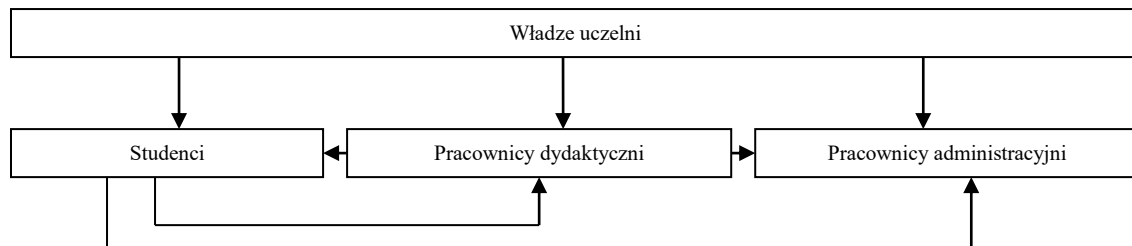
Schemat 2. Triada Bolońska



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. Podmiotami, które dokonują oceny są pracownicy dydaktyczni, w stosunku do studentów i pracowników administracyjnych, studenci w stosunku do pracowników dydaktycznych i pracowników administracyjnych, władze uczelni w stosunku do studentów, pracowników dydaktycznych i administracyjnych.

System oceny uwzględnia istniejące między podmiotami relacje funkcjonalne, co znajduje odzwierciedlenie w stosowanych procedurach, narzędziach i formach oceny. Pomiędzy pracownikami dydaktycznymi a studentami tworzą się relacje typu nauczyciel-uczeń lub w bardziej dojrzałej formie mistrz-uczeń. Natomiast pomiędzy pracownikami dydaktycznymi oraz studentami, z jednej strony, a pracownikami administracyjnymi, 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, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu. 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 pomiędzy ocenianymi podmiotami,
- wykorzystać wypracowane wnioski w zarządzaniu procesem dydaktycznym i podnoszeniu jego jakości.

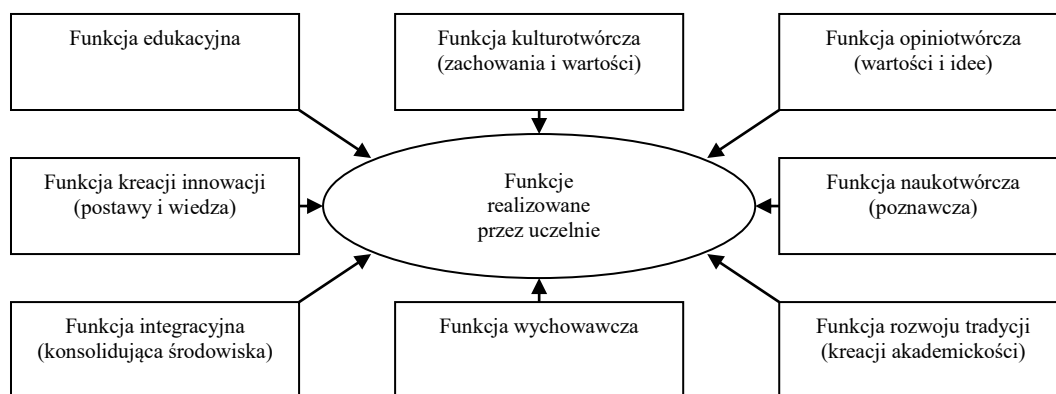
Wykorzystywane narzędzia i formy ocen powinny natomiast charakteryzować się różnorodnością pozwalającą obiektywizować same oceny, a także porównywalnością wyników, co oznacza łączne stosowanie ankiet, komisyjnych formularzy oceny, opinii eksperckich, systemów punktowych itp.

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 i nauce oraz towarzyszące jej dokumenty wykonawcze, bieżące rozporządzenia i regulacje Ministra Edukacji i Nauki, regulacje Polskiej 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 umieszczone w sylabusach przedmiotowych. Formy ocen okresowych są również przedstawiane na początku realizacji przedmiotu i umieszczone 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 studiów. Regulamin ten i regulaminy praktyk rozstrzygają także wszelkie inne kwestie z tym związane (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 (inżynierskiej i magisterskiej), ocenę nabytych wiadomości i umiejętności (przy pomocy sprawdzających pytań i czynności) i uwzględnienie efektów całego cyklu kształcenia (średnia ocen). Ogólne ramy i zasady określa Regulamin Studiów natomiast szczegółowe regulacje zawarte są w regulaminie egzaminu dyplomowego.

Procedurę weryfikacji osiągniętych efektów uczenia się, stanowi załącznik nr 2 do niniejszego dokumentu. Weryfikacja zakładanych efektów uczenia się jest elementem uczelnianego systemu oceny i doskonalenia jakości kształcenia na PWSZ w Głogowie. W jego ramach przyjmowane są zakładane efekty uczenia się określone zgodnie z triadą bolońską (w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) oraz określone są procedury ich weryfikacji.

### **Ocena pracowników dydaktycznych.**

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

- (1) realizowana w cyklu czteroletnim 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 ocena zajęć w postaci hospitacji,
- (5) ocena konkursowa związana z okresowymi wyróżnieniami.

Ocena ustawowa realizowana jest zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi i podlegają jej wszyscy pracownicy, w czteroletnim cyklu. Osoby nowozatrudnione: pierwsza ocena okresowa przeprowadzana jest po pierwszym i drugim roku pracy. Zakres i formy tej oceny określa ustawa

i akty wykonawcze, a sama ocena dokonywana jest przez instytutowe komisje powołane przez Rektora na wniosek Dyrektora. 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.

Dodatkową formą jest ocena konkursowa związana z przyznawanymi odznaczeniami, 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.**

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 raz na cztery lata. Wchodzi do akt osobowych ocenianego.

Pracownicy dydaktyczni dokonują oceny administracji w formie ankiety anonimowej (dobrowolnej) realizowanej raz na cztery lata (załącznik nr 3). Ankieta ta obejmuje wszystkie komórki strukturalne uczelni.

Podobna forma ankietowej oceny pracowników administracji realizowana jest przez studentów raz na cztery lata na zakończenie danego roku akademickiego (załącznik nr 4). W tym przypadku ankieta obejmuje: dziekanat, sekretariat instytutów, bibliotekę, biuro projektów, stanowisko ds. organizacji nauczania.

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 całym cyklu kształcenia	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, osoby nowozatrudnione: pierwsza ocena okresowa przeprowadzana jest po pierwszym i drugim roku pracy	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. 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 administracyjnych odpowiada charakterowi stosowanych rozwiązań (tabela 3).

Tabela 3. Przedsięwzięcia, czas realizacji i sposób realizacji oceny pracowników administracyjnych

Przedsięwzięcie	Czas realizacji	Sposoby realizacji
1. Ocena przełożonego	Na bieżąco	Dostosowana do zdarzenia
2. Ocena ankietowa przez pracowników dydaktycznych	Raz na cztery lata - koniec danego roku akademickiego	Anonimowa ankieta
3. Ocena ankietowa przez studentów	Raz na cztery lata - koniec danego roku akademickiego	Anonimowa ankieta
4. 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 administracyjnych 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 administracyjnych. 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, inżyniera lub magistra). 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.

Oceny pracowników administracyjnych 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 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. Harmonogram działań Uczelnianego Systemu Oceny i Doskonalenia Jakości Kształcenia w PWSZ w Głogowie.**

Harmonogram działań Uczelnianego Systemu Oceny i Doskonalenia Jakości Kształcenia w PWSZ w Głogowie, stanowi załącznik nr 5 do niniejszego dokumentu.