



**RAPORT Z WIZYTACJI  
(profil praktyczny)**

**dokonanej w dniach 4-5 listopada 2017 roku  
na kierunku *doradztwo i coaching* prowadzonym  
na Wydziale Nauk Społecznych  
Collegium da Vinci z siedzibą w Poznaniu**

**Warszawa, 2017**

## Spis treści

1. Informacja o wizytacji i jej przebiegu .....	4
1.1. Skład zespołu oceniającego Polskiej Komisji Akredytacyjnej .....	4
1.2. Informacja o procesie oceny .....	4
2. Podstawowe informacje o programie kształcenia na ocenianym kierunku .....	5
3. Ogólna ocena spełnienia kryteriów oceny programowej .....	6
4. Szczegółowy opis spełnienia kryteriów oceny programowej.....	7
Kryterium 1. Koncepcja kształcenia i jej zgodność z misją oraz strategią uczelni .....	7
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 1 .....	7
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	7
Dobre praktyki.....	7
Zalecenia.....	7
Kryterium 2. Program kształcenia oraz możliwość osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia .....	7
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 2 .....	7
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	7
Dobre praktyki.....	7
Zalecenia.....	7
Kryterium 3. Skuteczność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia.....	7
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 3 .....	8
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	8
Dobre praktyki.....	8
Zalecenia.....	8
Kryterium 4. Kadra prowadząca proces kształcenia .....	8
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 4 .....	8
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	8
Dobre praktyki.....	8
Zalecenia.....	8
Kryterium 5. Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym w procesie kształcenia .....	8
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 5 .....	8
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	8
Dobre praktyki.....	8
Zalecenia.....	8
Kryterium 6. Umiejdzynarodowienie procesu kształcenia .....	9
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 6 .....	9
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	9
Dobre praktyki.....	9
Zalecenia.....	9
Kryterium 7. Infrastruktura wykorzystywana w procesie kształcenia.....	9
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 7 .....	9
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	9
Dobre praktyki.....	9
Zalecenia.....	9
Kryterium 8. Opieka nad studentami oraz wsparcie w procesie uczenia się i osiągnięcia efektów kształcenia .....	9
Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 8 .....	9
Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron.....	9
Dobre praktyki.....	10
Zalecenia.....	10
5. Ocena dostosowania się jednostki do zaleceń z ostatniej oceny PKA, w odniesieniu do wyników bieżącej oceny .....	10
Załączniki: .....	11
Załącznik nr 1. Podstawa prawna oceny jakości kształcenia.....	11
Załącznik nr 2. Szczegółowy harmonogram przeprowadzonej wizytacji uwzględniający podział zadań pomiędzy członków zespołu oceniającego.....	12
Załącznik nr 3. Ocena wybranych prac etapowych i dyplomowych.....	12

Załącznik nr 4. Wykaz nauczycieli akademickich, którzy mogą być zaliczeni do minimum kadrowego kierunku (spośród nauczycieli akademickich, którzy złożyli oświadczenie o wyrażeniu zgody na zaliczenie do minimum kadrowego).....	13
Załącznik nr 5. Wykaz nauczycieli akademickich, którzy nie mogą być zaliczeni do minimum kadrowego kierunku (spośród nauczycieli akademickich, którzy złożyli oświadczenie o wyrażeniu zgody na zaliczenie do minimum kadrowego).....	13
Załącznik nr 6. Wykaz modułów zajęć, których obsada zajęć jest nieprawidłowa.....	14
Załącznik nr 7. Informacja o hospitolowanych zajęciach i ich ocena .....	14

## **1. Informacja o wizytacji i jej przebiegu**

### **1.1. Skład zespołu oceniającego Polskiej Komisji Akredytacyjnej**

przewodniczący: dr hab. Krzysztof Szewior, członek PKA,  
członkowie:

1. dr hab. Radosław Rybkowski- członek PKA,
2. dr hab. Elżbieta Kasprzak- członek PKA,
3. mgr Beata Sejdak- ekspert PKA ds. postępowania oceniającego,
4. Bohdan Kamiński- ekspert PKA ds. pracodawców,
5. Paulina Tarnowska- ekspert PKA ds. studenckich.

### **1.2. Informacja o procesie oceny**

Bieżąca wizytacja została przygotowana i przeprowadzona zgodnie z obowiązującą procedurą oceny programowej, której dokonuje Polska Komisja Akredytacyjna (PKA).

Zespół Oceniający PKA (ZO PKA) poprzedził wizytację zapoznaniem się z raportem Samooceny przedłożonym przez władze Uczelni, odbył także spotkanie organizacyjne w celu omówienia wykazu spraw wymagających wyjaśnienia z władzami Uczelni i ocenianej jednostki oraz ustalenia szczegółowego harmonogramu przebiegu wizytacji; dokonano także podziału zadań pomiędzy członków ZO PKA. Ocena jakości kształcenia na kierunku *doradztwo i coaching* prowadzonym na Wydziale Nauk Społecznych Collegium Da Vinci z siedzibą w Poznaniu została przeprowadzona z inicjatywy Polskiej Komisji Akredytacyjnej w ramach harmonogramu prac przyjętego przez Prezydium PKA na rok akademicki 2017/2018. Polska Komisja Akredytacyjna po raz pierwszy oceniała jakość kształcenia na w/w kierunku.

W trakcie wizytacji odbyły się spotkania z nauczycielami akademickimi prowadzącymi zajęcia na ocenianym kierunku studiów, ze studentami, z osobami i gremiami odpowiedzialnymi za praktyki, umiędzynarodowienie procesu kształcenia, osoby niepełnosprawne oraz wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia, z Samorządem Studenckim, Kołami Naukowymi, a także przedstawicielem Biura Karier. Przeprowadzono hospitację zajęć oraz wizytację bazy dydaktycznej wykorzystywanej w realizacji zajęć na ocenianym kierunku studiów. W toku wizytacji ZO PKA dokonał przeglądu prac dyplomowych i etapowych, a także przedłożonej dokumentacji.

Przed zakończeniem wizytacji dokonano wstępnych podsumowań, sformułowano uwagi i zalecenia, o których ZO PKA poinformował władze Uczelni i jednostki na spotkaniu podsumowującym.

Podstawa prawna oceny została określona w Załączniku nr 1, a szczegółowy harmonogram przeprowadzonej wizytacji, uwzględniający podział zadań pomiędzy członków ZO PKA w Załączniku nr 2.

## 2. Podstawowe informacje o programie kształcenia na ocenianym kierunku

Nazwa kierunku studiów	<i>doradztwo i coaching</i>	
Poziom kształcenia (studia I stopnia/studia II stopnia/jednolite studia magisterskie)	studia I i II stopnia	
Profil kształcenia	praktyczny	
Forma studiów (stacjonarne/niestacjonarne)	studia I stopnia: stacjonarne i niestacjonarne studia II stopnia: niestacjonarne	
Nazwa obszaru kształcenia, do którego został przyporządkowany kierunek	studia I i II stopnia: obszar nauk społecznych	
Dziedziny nauki/sztuki oraz dyscypliny naukowe/artystyczne, do których odnoszą się efekty kształcenia na ocenianym kierunku	studia I stopnia: dziedzina <i>nauk społecznych</i> ; dyscypliny naukowe: <i>psychologia, nauki o poznaniu i komunikacji społecznej</i> ; dziedzina <i>nauk ekonomicznych</i> ; dyscyplina naukowa: <i>nauki o zarządzaniu</i> studia II stopnia: dziedzina <i>nauk społecznych</i> ; dyscypliny naukowe: <i>psychologia, pedagogika</i> ; dziedzina <i>nauk ekonomicznych</i> ; dyscypliny naukowe: <i>nauki o zarządzaniu, ekonomia</i>	
Liczba semestrów i liczba punktów ECTS przewidziana w planie studiów do uzyskania kwalifikacji odpowiadającej poziomowi kształcenia	studia I stopnia: 6 semestrów, liczba ECTS: studia stacjonarne: 202, studia niestacjonarne: 201 studia II stopnia: 4 semestry, liczba ECTS: studia niestacjonarne: 120	
Wymiar praktyk zawodowych / liczba godzin praktyk	studia I stopnia: stacjonarne i niestacjonarne: 360h studia II stopnia: niestacjonarne: 360h	
Specjalności realizowane w ramach kierunku studiów	studia I stopnia: <i>Trener biznesu, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Coaching rozwojowy</i> studia II stopnia: <i>Doradca biznesowy, Doradca zawodowy i coach kariery, Coaching w edukacji i rozwoju</i>	
Tytuł zawodowy uzyskiwany przez absolwentów	studia I stopnia: licencjat studia II stopnia: magister	
Liczba nauczycieli akademickich zaliczanych do minimum kadrowego	studia I i II stopnia: 18 (4 dr hab., 10 dr, 4 mgr)	
	<b>Studia stacjonarne</b>	<b>Studia niestacjonarne</b>
Liczba studentów kierunku	studia I stopnia: 40 studia II stopnia: 88	studia II stopnia: 76
Liczba godzin zajęć wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów na studiach stacjonarnych	studia I stopnia: stacjonarne: 1845, niestacjonarne: 1225	- <i>nie dotyczy</i>

### 3. Ogólna ocena spełnienia kryteriów oceny programowej

Kryterium	Ocena stopnia spełnienia kryterium Wyróżniająca / W pełni / Zadawalająca/ Częściowa / Negatywna
Kryterium 1. Koncepcja kształcenia i jej zgodność z misją oraz strategią uczelni	W pełni
Kryterium 2. Program kształcenia oraz możliwość osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia	W pełni
Kryterium 3. Skuteczność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia	W pełni
Kryterium 4. Kadra prowadząca proces kształcenia	W pełni
Kryterium 5. Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym w procesie kształcenia	Wyróżniająca
Kryterium 6. Umiejdzynarodowienie procesu kształcenia	Wyróżniająca
Kryterium 7. Infrastruktura wykorzystywana w procesie kształcenia	W pełni
Kryterium 8. Opieka nad studentami oraz wsparcie w procesie uczenia się i osiągnięcia efektów kształcenia	W pełni

Jeżeli argumenty przedstawione w odpowiedzi na raport z wizytacji lub wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy będą uzasadniały zmianę uprzednio sformułowanych ocen, raport powinien zostać uzupełniony. Należy, w odniesieniu do każdego z kryteriów, w obrębie którego ocena została zmieniona, wskazać dokumenty, przedstawić dodatkowe argumenty i informacje oraz syntetyczne wyjaśnienia przyczyn, które spowodowały zmianę, a ostateczną ocenę umieścić w tabeli 1.

**Tabela 1**

Kryterium	Ocena spełnienia kryterium <sup>1</sup> Wyróżniająca / W pełni / Zadawalająca/ Częściowa
<b>Uwaga:</b> należy wymienić tylko te kryteria, w odniesieniu do których nastąpiła zmiana oceny	

### 4. Szczegółowy opis spełnienia kryteriów oceny programowej

## **Kryterium 1. Koncepcja kształcenia i jej zgodność z misją oraz strategią uczelni**

- 1.1. Koncepcja kształcenia
- 1.2. Prace rozwojowe w obszarach działalności zawodowej/gospodarczej właściwych dla kierunku studiów
- 1.3. Efekty kształcenia

### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 1**

Po zapoznaniu się z przedstawioną dokumentacją oraz po przeprowadzonej wizytacji ZO PKA stwierdza, że program kształcenia na kierunku „doradztwo i coaching”, prowadzony na studiach I oraz II stopnia o profilu praktycznym, w formie studiów stacjonarnych oraz niestacjonarnych został prawidłowo przypisany do obszaru nauk społecznych oraz dziedzin: nauk społecznych i nauk ekonomicznych. Równie prawidłowo za dyscypliny wiodące uznano na studiach I stopnia: psychologię, nauki o poznaniu i komunikacji społecznej oraz nauki o zarządzaniu; natomiast na studiach II stopnia: psychologię, pedagogikę, nauki o zarządzaniu oraz ekonomię. Przypisanie do tych dyscyplin znajduje odzwierciedlenie w opisie efektów kształcenia oraz w ofercie modułów kształcenia. Przyjęta koncepcja kształcenia umożliwia osiągnięcie zakładanych efektów tak na studiach I, jak i II stopnia.

Zgodnie z misją, Collegium da Vinci (dalej CdV) prowadzi i rozwija kształcenie „we współpracy z otoczeniem biznesu”, zapewniając dzięki temu „kompleksowy start w życie zawodowe swoim studentom”. Te strategiczne założenie zostało doprecyzowane w wizji uczelni, w myśl której uczelnia dba, by „proponowane kierunki studiów były zgodne z potrzebami rynku, programy studiów powstawały we współpracy z pracodawcami i partnerami biznesowymi...” W nawiązaniu do tak sformułowanej misji i wizji, CdV wśród swoich obszarów strategicznego działania wskazuje wyraźnie „dostosowanie do potrzeb rynkowych oferty dydaktycznej”, co prowadzi do takich działań, jak: „autorski proces tworzenia nowej oferty dydaktycznej uwzględniający monitoring oczekiwań kandydatów, studentów, ich rodziców i rynku pracy” czy „monitoring dotyczący oczekiwań pracodawców i zatrudnialności absolwentów”. ZO PKA po zapoznaniu się z przedstawioną dokumentacją oraz po spotkaniu ze współpracującymi przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego stwierdza, że koncepcja kształcenia oraz plany dalszego rozwoju kierunku „doradztwo i coaching” są zgodne z misją i wizją uczelni, a podejmowane przez jednostkę działania znajdują uzasadnienie w przyjętej strategii działania.

Uczelnia prowadzi ciągły monitoring programu kształcenia na obydwu trybach i poziomach studiów, zgodnie z wyraźnie zapisanym celem strategicznym, którym jest „wdrożenie wewnątrzuczelnianego systemu zapewniania jakości kształcenia”. Spotkania ZO PKA z pracownikami dydaktycznymi, z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego oraz z osobami odpowiedzialnymi za wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia potwierdziły, że koncepcja kształcenia oraz nieustanne doskonalenie oferty dydaktycznej na kierunku „doradztwo i coaching” wyrasta z uczelnianej polityki jakości.

W opracowaniu programu kształcenia oraz jego dalszym monitorowaniu ogromną rolę odgrywa współpraca z instytucjami zagranicznymi. International Coach Federation (ICF) – największa federacja coachingowa na świecie, której certyfikaty są rozpoznawane i uznawane za granicą – jest od samego początku partnerem CdV. Przedstawicielka ICF obecna w czasie spotkania z przedstawicielami OSG potwierdziła ciągłą współpracę w dostosowywaniu programu kształcenia do zmieniających się wymagań i oczekiwań wobec coachów na całym świecie. W odniesieniu do komponentu doradczego w programie kształcenia na kierunku „doradztwo i coaching” podobną rolę odgrywa Stowarzyszenie REFA Wielkopolska (samo będące częścią międzynarodowej organizacji REFA Group z Niemiec). Koncepcja kształcenia nie tylko uwzględnia międzynarodowy rozwój nauki w dziedzinach i dyscyplinach właściwych dla prowadzonego programu kształcenia, ale odpowiada międzynarodowej praktyce nauczania kierunkowego oraz dorobkowi środowiska coachingowskiego, czego gwarantem jest stała współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym,

przede wszystkim z ICF i REFA Group. Pod tym względem kierunek jest jednocześnie zestandaryzowany ale i oryginalny w częściach specjalnościowych. Przyjęta koncepcja kształcenia nie nawiązuje do innych ofert dostępnych na rynku edukacyjnym. Sprofilowanie nauczania na studiach 1 i 2 stopnia pozwala uniknąć powtórzeń, jest przede wszystkim całościową ofertą przyczyniając się do „wypuszczania” na rynek pracy w dobrze i kompleksowo przygotowane osoby.

Przyjęta przez uczelnię koncepcja kształcenia kierunkowego wypływa z Misji, w niej wskazuje się na partnerskie podejście oraz praktyczność. Także Strategia w swych celach strategicznych mówi o dopasowaniu do potrzeb rynkowych, o utrzymaniu relacji z partnerami biznesowymi. Wśród celów operacyjnych zaznacza potrzebę rozwoju treści i umiejętności u studentów przydatnych w późniejszym życiu. Obecność prac rozwojowych w procesie kształcenia ujawnia się poprzez takie kształtowanie zarządzania szkołą, oferty kierunkowej, które są nowoczesne, odpowiadają na potrzeby społeczne. W tych obszarach nauczyciele podnoszą kwalifikacje, zdobywają certyfikaty, uczestniczą w projektach i przedsięwzięciach biznesowo-coachingowych. Działania te wypływają ze Strategii zaledwie pośrednio, gdyż uczelnia w dokumencie Obszary strategiczne i działania operacyjne 2014-2018 nie wskazała obszaru badań naukowych, prac rozwojowych a jedynie: kształcenie studentów, współpraca z biznesem, umiędzynarodowienie uczelni, kultura organizacyjna. Z kolei w Strategii Wydziału Nauk Społecznych sprawy naukowe zawarto w Celach, gdzie za najważniejsze cele do realizacji na WNS CDV w najbliższych latach uznano podniesienie aktywności naukowej, zwiększenie skuteczności w ubieganiu się o zewnętrzne środki na badania naukowe, przyspieszenie awansu naukowego pracowników. Brakuje sformułowania pożądaných wskaźników, nie odniesiono się do prac rozwojowych właściwych dla kształcenia w profilu praktycznym.

Praktyczność kierunku - rozwijana na bazie wdrażania najlepszych praktyk i standardów coachingowych - znajduje swe odzwierciedlenie w osadzeniu kierunku w szeregu dyscyplin naukowych oraz w zróżnicowanym składzie osób tworzących kadrę naukowo-dydaktyczną. Nauczyciele akademicy wykazują się stałą aktywnością naukową, konferencyjno-publikacyjną, doradczą, co pozwala na utrzymywanie kontaktu ze środowiskiem naukowym oraz międzynarodowym coachingu/doradztwa. Praktyka ta pozwala na prezentowanie własnych osiągnięć naukowych na zewnątrz oraz na przenoszenie „nowinek” do procesu dydaktycznego (założeń koncepcyjnych, bieżącej realizacji), jak również do własnych badań, np. odnoszących się do analizy transakcyjnej, neuronauki, pracy coachingowej. Drugim ważnym obszarem wiązania zapewnienia spójności programu dydaktycznego jest obecność tzw. kluczowych partnerów kierunków (zarówno w wymiarze personalnym, jak i instytucjonalnym - ICF, REFA). Zasilają oni zasoby kadrowe, stanowią kanał przenoszenia know-how do szkoły, wyznaczają standardy badawcze i procesy zmian w środowisku pracy coacha. Przyjęty przez uczelnię standard zarządzania kierunkiem silnie osadzony w środowisku zewnętrznym znajduje wyraz w jej działalności na poziomie dydaktycznym - można tutaj wskazać: transfery coachingu, formy wsparcia psychologicznego człowieka, motywowanie rozwoju, podnoszenie kompetencji, kreatywność w zespole, dobrostan pracowników wiedzy, wspieranie pracowników niepełnosprawnych, wykorzystywanie nowych technologii. Wiedza ta znajduje swe odzwierciedlenie w treści efektów kształcenia, w ofercie przedmiotów, w modułach oraz w zakresie specjalności i tematyce prac dyplomowych.

Z uwagi na praktyczny charakter kształcenia, warto odnotować wnoszony do uczelni dorobek praktyczny, wyraża się on w postaci prowadzenia projektów coachingowych, procesów wsparcia psychologicznego, w diagnozie organizacji (np. dużych podmiotów gospodarczych), w warsztatach rozwojowych dla kobiet, w analizie potrzeb szkoleniowych różnych grup pracowników i sektorów zatrudnienia, w działaniach doradczych, w tworzeniu narzędzi i wskaźników diagnostycznych. Ich pokłosiem jest nie tylko zasilenie koncepcyjnej warstwy programowej kierunku studiów ale przekazywanie i rozwijanie umiejętności u studentów w obszarach właściwych dla zakresu działalności zawodowej.



Efekty kształcenia kierunkowe są spójne z charakterystyką efektów z obszaru nauk społecznych, do którego przyporządkowano kierunek doradztwo i coaching oraz są właściwe dla poziomów I i II oraz praktycznego profilu kształcenia. Na studiach I stopnia ustalono 19 efektów kształcenia dotyczących wiedzy, 29 dotyczących umiejętności oraz 11 odnoszących się do kompetencji społecznych. Natomiast na II poziomie jest to odpowiednio: 19, 26 oraz 11 efektów. Treść efektów oraz dominacja efektów z zakresu umiejętności nad efektami z wiedzy są zgodne z wymogiem nabywania kompetencji praktycznego wykonywania zawodu doradcy, trenera i coacha. Efekty kształcenia są właściwe zarówno dla poziomu kształcenia I i II jak i dla formy stacjonarnej i niestacjonarnej i profilu praktycznego.

Część efektów zakresami znaczeń pokrywa się np.: na II poziomie efekty: W16 („Posiada uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat narzędzi wykorzystywanych w trakcie działań coachingowych i doradczych”) i W19 „(Ma pogłębioną wiedzę na temat narzędzi i metod pracy w przypadku pojawiania się sytuacji trudnych w procesach doradczych i coachingowych: konflikt, zmiana, opór, etc.”) oraz U8 i U9 oraz U22 i U23, z kompetencji społecznych K01 i K02. Część z efektów kierunkowych także jest zbyt ogólnych a więc inkluzyjna wobec innych. Przykładowo efekt z obszaru umiejętności na I poziomie kształcenia U22 „potrafi analizować przedstawiane rozwiązania konkretnych problemów, dokonywać oceny ich skutków oraz wdrażać proponowane rozwiązania” swoim zakresem obejmuje wiele innych umiejętności szczegółowo odnoszących się do zjawisk, konfliktów, stresu, negocjacji czy zarządzania. W ocenie ZO PKA wymaga to korekty. Jakkolwiek sformułowano kilka nieprawidłowości w konstrukcji i sformułowaniu efektów kształcenia to należy stwierdzić, że nie mają one wagi kardynalnego uchybienia ale doskonalenia jakości kształcenia.

Efekty kierunkowe są właściwie wykorzystane w konstrukcji efektów modułowych i przedmiotowych w tym praktyk i języka obcego. W niektórych przedmiotach/ modułach efekty kierunkowe mają to samo brzmienie w zakresie wiedzy jak i umiejętności (np. W1 i U2 przedmiot: *Wprowadzenie do coachingu kariery i doradztwa zawodowego*) co należy ocenić negatywnie.

Zaplanowane efekty kształcenia są możliwe do osiągnięcia przez studentów, gdyż określają na poziomie efektów przedmiotowych, w tym specjalizacyjnych, odpowiedni, pogłębiony zakres wiedzy i konkretyzują umiejętności, wskazując takie, jak na przykład na poziomie studiów I stopnia komunikacyjne, asertywności oraz kierowanie procesami grupowymi, co jest przydatne w zawodach doradczo- trenerskich, zaś na studiach II stopnia - pogłębioną wiedzę i zaawansowane umiejętności w prowadzeniu pracy indywidualnej i grupowej w specyficznych obszarach aktywności: w biznesie, edukacji i rozwoju zawodowym. Efekty kształcenia na tym poziomie odnoszą się do pogłębionej wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii i pedagogiki oraz nauk o zarządzaniu.

Efekty kształcenia przypisane do praktyk są sformułowane niezrozumiale na co wskazywali pracodawcy i dlatego w tym zakresie wymagane jest działanie i doskonalące, tak aby stały się one bardziej zrozumiałe i umożliwiały dobór właściwych metod do ich osiągnięcia zarówno przez pracodawców i studentów.

Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Koncepcja kształcenia na kierunku „doradztwo i coaching” w pełni odpowiada wymogom profilu praktycznego, a ujęty w niej program kształcenia spełnia obowiązujące regulacje prawne. Na szczególne podkreślenie zasługuje rzeczywista i znacząca współpraca międzynarodowa, dzięki której koncepcja kształcenia odpowiada oczekiwaniom międzynarodowych stowarzyszeń doradztwa oraz coachingu. Dzięki temu studenci i absolwenci mają nie tylko łatwiejszy dostęp do rynku pracy, ale i mogą szybciej zdobyć międzynarodowe certyfikaty uznawane na całym świecie.
2. Koncepcja kształcenia została opracowana oraz podlega nieustającemu monitoringowi przy rzeczywistej współpracy interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych.
3. Polityka jakości kształcenia w CdV jest stałym elementem bieżącego prowadzenia kształcenia na ocenianym kierunku, pozostaje wsparciem w procesie ciągłego doskonalenia koncepcji kształcenia.
4. Efekty kształcenia są prawidłowo przypisane do kierunku kształcenia Doradztwo i Coaching, poziomu I i II. Kształcenie na profilu praktycznym jest widoczne w konstrukcji efektów z

zakresu umiejętności, które w modułach realizowanych na kolejnych latach i poziomach kształcenia mają sukcesywnie bardziej pogłębione znaczenie i liczebnie przewyższają efekty dotyczące wiedzy. Słabszą stroną jest rozbudowany katalog efektów kierunkowych, częściowe powtarzanie się treści efektów kierunkowych. Efekty kształcenia nie zawsze są sformułowane w sposób jasny i zrozumiały, brakuje szerszego ich zaprezentowania otoczeniu społecznemu i oferentom praktyk studenckich.

#### Dobre praktyki

1. Silnie rozwinięta współpraca międzynarodowa z organizacjami zrzeszającymi praktyków doradztwa i coachingu (np. ICF, REFA Group). Dzięki temu koncepcja kształcenia jest zgodna z międzynarodowymi standardami, a studenci mają możliwość uczestniczenia w studiach na kierunku „doradztwo i coaching” oferującym jakość porównywalną ze studiami prowadzonymi w innych krajach.
2. Wykorzystanie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym należy uznać za szczególnie cenne i warte naśladowania.

#### Zalecenia

1. Przegląd kierunkowych efektów kształcenia z punktu widzenia ich liczby, zakresu znaczeniowego oraz zrozumiałości i jasności w momencie zamknięcia cykli kształcenia i weryfikacji skuteczności kształcenia poprzez prace dyplomowe i sprawozdania z realizacji praktyk studenckich.
2. Większa zrozumiałość w sformułowaniu efektów szczególnie przy przedmiotach realizowanych w kooperacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym np. praktyk zawodowych.
3. Rozwój współpracy z międzynarodowymi z organizacjami: ICF oraz REFA Group.

### **Kryterium 2. Program kształcenia oraz możliwość osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia**

- 2.1. Program i plan studiów - dobór treści i metod kształcenia
- 2.2. Skuteczność osiągania zakładanych efektów kształcenia
- 2.3. Rekrutacja kandydatów, zaliczanie etapów studiów, dyplomowanie, uznawanie efektów kształcenia oraz potwierdzanie efektów uczenia się

#### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 2**

Plan studiów na studiach I stopnia obejmuje moduł kształcenia ogólnego kierunkowego, między kierunkowego (jeden z trzech do wyboru) oraz specjalnościowego w 3 blokach: kształcenie specjalnościowe Trener biznesu, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Coaching rozwojowy. Łącznie student w czasie 6 semestrów nauki zdobywa 202 punktów ECTS, na studiach stacjonarnych oraz 201 na studiach niestacjonarnych. Na II poziomie kształcenia w obu formach kształcenia) podczas 4 semestrów student zdobywa 120 punktów ECTS.

Szacowany nakład pracy studenta jest właściwy dla osiągnięcia efektów kształcenia i odpowiada wartości punktowej ECTS w proporcji zgodnej z prawem. Studenci I i II stopnia kształcenia zgodnie z ideą profilu praktycznego są silnie zaangażowani w przygotowanie się do zajęć oraz zaliczenia, które często mają charakter indywidualnej pracy ( np. próbki warsztatów, sesje coachingowe z potencjalnym klientem) co jest wyrazem samodzielności oraz praktycznego charakteru zdobywania wiedzy i umiejętności. Udział pracy własnej studenta oraz uczestnictwo w zajęciach zgodnie z planem są właściwie wycenione przypisaniem właściwej liczby punktów ECTS.

Dominującą metodą pracy ze studentem są warsztaty (na obu formach kształcenia i na obu poziomach - ponad 50%) oraz ćwiczenia i seminaria co wpisuje się w praktyczny profil kształcenia. Liczebność grup studenckich w aktywnych formach realizacji zajęć wynosi 22 osoby. Taka liczebność grup umożliwi osiągnięcie efektów kształcenia choć dla poprawienia jakości kształcenia warto byłoby zmniejszyć liczebności grup warsztatowych i laboratoryjnych do liczebności typowo warsztatowych- 12-15 osób. Podczas studiów realizowane są zajęcia związane z praktycznym przygotowaniem zawodowym, które w programie na obu poziomach kształcenia mają przypisanych więcej niż 50% ogólnej liczby punktów ECTS. Zajęcia te są prowadzone przez certyfikowanych coachów, trenerów i doradców, którzy mają właściwe doświadczenie praktyczne zdobyte poza uczelnią do prowadzenia zajęć na kierunku doradztwo i coaching. Warunki i formy prowadzenia modułów praktycznych a także treści programowe na I i II poziomie kształcenia pozwalają na czynne uczestnictwo studentów w procesach doradczych i szkoleniowych i osiągnięcie wszystkich efektów kształcenia. Bogactwo zajęć praktycznych oraz ich wysoki poziom merytoryczny ułatwia studentom możliwość uzyskania akredytacji International Coach Federation. Z racji współpracy Uczelni z federacją ICF program studiów umożliwia, aby student poprzez zaliczenie godzin kursu podstawowego oraz mentoringu skorzystał ze skróconej drogi do uzyskania certyfikatu ICF. Wskazane przedmioty realizowane są w programie zajęć i student nie ponosi za nie dodatkowych opłat.

Przedmioty i moduły kształcenia na I i II stopniu kształcenia są właściwie wyodrębnione, ich kolejność oraz wypełnienie treściami jest prawidłowa, odpowiednia dla osiągnięcia efektów kształcenia. Treści programowe zgodne są ze stanem wiedzy z obszaru nauk społecznych, z psychologii, pedagogiki i nauk o zarządzaniu, do których odnoszą się kierunkowe efekty kształcenia. Kompleksowość i różnorodność treści programowych pozwala na osiągnięcie zaplanowanych efektów kształcenia oraz uzyskanie kompetencji oczekiwanych przez rynek pracy. ZO PKA zauważa jednak, że niektóre treści modułów nie są spójne z efektami kierunkowymi kształcenia a także, że nie odpowiadają wiedzy i standardom działalności zawodowej właściwej dla ocenianego kierunku. Przykładem takich treści są zaproponowane w ramach modułu międzykierunkowego obligatoryjnego pt. *Wprowadzenie do studiowania* takich treści jak *wiedza o Polsce* czy treści pt. *nie tylko nauka*, oraz pt. *język polski I, język polski II*, które nie mają związku z żadnym efektem kształcenia na ocenianym kierunku kształcenia i raczej odnoszą się do efektów kształcenia na 5 poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji. Powyższe moduły mają przypisaną wartość 8 punktów ECTS, ale punkty nie są wliczone do łącznej sumy punktów ECTS, która student ma obowiązek zdobyć. Należy zauważyć niezgodność programu kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych (powyższych modułów nie ma w kształceniu niestacjonarnym na kierunku).

Nie należy, zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi przypisywać zajęciom z wf punktów ECTS (na studiach stacjonarnych).

Studenci w trakcie studiów uczestniczą w kształceniu z zakresu języka obcego w ramach modułów językowych, obejmującego na I stopniu 15 punktów ECTS na II stopniu 5 punktów ECTS. Treści programowe odpowiadają efektom kształcenia a liczba godzin i metody kształcenia pozwalają na osiągnięcie kompetencji w różnych formach komunikacji językowej w zakresie poziomu znajomości języka B-2 (na I stopniu kształcenia) oraz B-2+ (na drugim stopniu kształcenia).

Na obu poziomach kształcenia ponad 50% punktów ECTS osiągnięta jest przez studenta podczas pracy (zajęcia, konsultacje, mentoring) w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem akademickim. Metody kształcenia są prawidłowe dla profilu praktycznego. Ich zróżnicowanie jest właściwe dla formy zajęć oraz zaplanowanych efektów kształcenia. Zastosowane metody uwzględniają treść efektów oraz poziom kształcenia, pomagają studentom w osiąganiu efektów kształcenia zarówno na studiach I stopnia jak i efektów odnoszących się do pogłębionych umiejętności praktycznych charakterystycznych dla poziomu II. Dla osiągnięcia efektów z zakresu wiedzy stosuje się wykłady, dyskusję. W osiągnięciu efektów z zakresu umiejętności i kompetencji społecznych wykorzystuje się treningi, warsztaty, dyskusje problemowe, scenki symulacyjne, prace projektowe indywidualne grupowe, budowę scenariuszy pracy z klientem i inne. Te aktywne formy pracy ze studentem są dominujące i dobrze odzwierciedlają praktyczny profil kształcenia. Studenci pozytywnie oceniają różnorodność metod kształcenia, które są dobrze dobrane do specyfiki zajęć (treści, celów i efektów

kształcenia) oraz indywidualnych możliwości i potrzeb studentów w tym studentów niepełnosprawnych. Różnorodność przedmiotów do wyboru oraz modułów specjalizacyjnych pozwala na realizację indywidualnej ścieżki kształcenia.

Zajęcia dla studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych odbywają się według tygodniowego harmonogramu, umieszczonego na platformie Wirtualna Uczelnia. ZO PKA na podstawie analizy programu i planu zajęć oraz rozmowy ze studentami stwierdza, że harmonogram zajęć jest dobrze skomponowany i udostępniany z odpowiednim wyprzedzeniem.

Efekty kształcenia przypisane do praktyk zawodowych są spójne z efektami kierunkowymi. Dobór treści i cel praktyk są zgodne z efektami kształcenia. Program praktyk jest spójny z efektami kształcenia na I oraz na II stopniu kształcenia. Wymiar godzin praktyk 390 godzin (na obu stopniach i formach kształcenia - liczba godzin jest taka sama) jest właściwy dla praktyki 3 miesięcznej i jest spójny z przypisanymi punktami ECTS. (po 15 punktów ECTS dla każdej formy i stopnia kształcenia). Analiza dokumentacji dotyczącej doboru miejsc praktyk, opieki nad studentem podczas praktyk wskazuje, że uczelnia zapewnia wystarczającą do liczby studentów liczbę placówek/ instytucji a dodatkowo akceptuje propozycje miejsca praktyk wskazane przez studenta. Jakkolwiek studenci chwalą sobie elastyczność Uczelni w akceptacji wskazanych przez nich miejsc praktyk, to należy zauważyć, że Uczelnia nie stosuje skutecznych metod weryfikacji miejsc odbywania praktyk. Dobór miejsc praktyki nie zawsze jest właściwy. Dobór miejsc praktyk powinien być oparty o kryterium możliwości osiągnięcia przez studenta zaplanowanych efektów kształcenia, a nie o stosowane takich kryteriów, jak bieżące zadania organizacyjne tych instytucji oraz oczekiwania studentów. Akceptacja praktyki studenta s sektorze w handlu w roli pracownika kasy fiskalnej jest niezgodne z zakresem działalności zawodowej dla kierunku i nie pozwala na realizację efektów kształcenia przypisanym praktykom zawodowym.

System osiągania zakładanych efektów kształcenia jest elementem polityki jakościowej uczeni, włączony w szerokie działania WSZJK. Metody weryfikacji osiągania efektów kształcenia oraz procedura procesu weryfikacji i oceny osiągnięcia efektów kształcenia są określone w Regulaminie studiów i omówione w sylabusach. W regulaminie dodatkowo zawarte są przepisy odnoszące się do zaliczania efektów kształcenia przy wznowieniu studiów albo przejściu z innej uczelni a także opisana jest procedura przystępowania do egzaminu komisyjnego. Sylabusy wskazują szczegółowo jakie przedmioty w modułach, jakie treści przedmiotów służą realizacji określonych efektów kształcenia oraz jakie metody weryfikacji oraz kryteria oceny zostaną wykorzystane. Studenci mają możliwość zapoznania się z tymi dokumentami na pierwszych zajęciach, co jest zapisane w *procedurze weryfikacji efektów kształcenia i ich osiągania przez studentów* i co przyznają sami studenci. Sposoby weryfikacji efektów kształcenia są prawidłowo dobrane do formy zajęć i efektów kształcenia a także poziomu kształcenia. Oprócz tradycyjnych odnoszących się do weryfikacji wiedzy metod: egzaminów, kolokwiiów, prac kontrolnych, wykorzystuje się aktywne formy sprawdzania efektów (metod w działaniu) takich jak: case study, aktywność na zajęciach, zaprojektowanie scenek coachingowych, nagrywanie sesji coachingowych, dzienniki praktyk, opinia o studencie podczas praktyk dokonana przez opiekuna ze strony instytucji przyjmującej na praktyki. Z racji mała liczebnych grup studentów możliwe jest wykorzystanie obserwacji podczas dyskusji problemowej oraz aktywności na zajęciach do oceny planowanych efektów z zakresu kompetencji społecznych.

Analiza sylabusu i dokumentacji przedmiotu praktyki zawodowe pokazała uchybienia w sposobie ich zaliczania (np. na kasie fiskalnej w sklepie) oraz. Zaliczenie efektów kształcenia praktyk zawodowych przez koordynatora praktyk z ramienia uczelni na podstawie zadań wykonywanych podczas praktyk (jak w tym przykładzie) może być niewystarczającą metodą trafnej oceny stopnia osiągnięcia efektów kształcenia.

Prace etapowe odnoszą się tematycznie do treści i efektów kształcenia na kierunku doradztwa i coachingu oraz do wybranej specjalności. Na I poziomie kształcenia pytania z prac etapowych odnoszą się do wiedzy i umiejętności podstawowych zgodnie z koncepcją kształcenia. Na II poziomie pozwalają na weryfikację osiągnięcia efektów z wiedzy i umiejętności na poziomie pogłębionym. Niektóre metody oceny efektów kształcenia np. analiza nagrania video przeprowadzonej sesji coachingowej daje możliwość włączania studentów w proces oceny poprzez dokonanie analizy krytycznej własnej pracy oraz pracy innych studentów co należy ocenić jako wartościowe dla kształtowania u studentów poczucia samodzielności, autorefleksji i odpowiedzialności. Na poziomie studiów II stopnia takie aktywne metody weryfikacji efektów

kształcenia wraz z innymi np. projekty zespołowe, pozwala na ocenę umiejętności współpracy oraz kierowania zespołami.

Adekwatność oraz skuteczność metod kształcenia doboru metod lub treści tych metod weryfikacji efektów kształcenia nie zawsze stosownie potwierdzono. Analiza prac etapowych pokazała, że przykładowo na zajęciach z przedmiotu *Wprowadzenie do coachingu kariery oraz Wprowadzenie do doradztwa zawodowego* weryfikuje się efekt kształcenia z zakresu wiedzy i umiejętności pt. *wskazuje różnice w pracy coacha kariery i doradcy zawodowego* co nie jest możliwe w pracy etapowej w postaci testu, którego pytania odnoszą się do cech obu specjalności a nie do różnic między nimi. Dodatkowo powyższy efekt ma identyczne brzmienie odnosząc się do wiedzy i umiejętności co należy ocenić negatywnie i powinno być zmienione.

Zasady dyplomowania, zostały zawarte w Regulaminie Studiów oraz w dwóch z Zarządzeniach Dziekana Wydziału Nauk Społecznych z dnia 26.05.2017, nr. 7/2017 dla I poziomu kształcenia oraz nr 8/2017 dla II poziomu kształcenia, obejmują dwie procedury: przygotowanie pracy dyplomowej oraz egzaminu dyplomowego oraz procedurę kontroli jakości tych prac oraz egzaminu. Procedura przygotowania pracy dyplomowej obejmuje zasady wyboru promotora, organizacji i realizacji zajęć seminaryjnych; proseminarium i seminarium, zatwierdzania tematu pracy i jej przedkładania, oraz przydzielania recenzenta. Studenci są zapoznawani z tą procedurą na zajęciach dyplomowych.

Szczegółowe zasady określające tryb i formę przeprowadzenia egzaminu dyplomowego, zgodnie z Raportem samooceny oraz z Zarządzeniami w tej sprawie, ma przedstawić dziekan WNS, a co nie zostało przedstawione podczas wizytacji. Brak szczegółowych zasad dyplomowania określających formalne reguły pisania prac dyplomowych oraz zakres egzaminu dyplomowego może obniżyć przejrzystość i obiektywizm ocen w procesie dyplomowania a tym samym obniżyć jakość prac i egzaminu. Egzamin dyplomowy ma miejsce po wypełnieniu zobowiązań formalnych (finansowych, rejestracji pracy i złożeniu dokumentów potwierdzających przebieg studiów w Centrum Organizacji Dydaktyki). Regulamin studiów określa skład Komisji Egzaminacyjnej w osobach promotora i recenzenta. Nie jest jasne czy w rozporządzeniu Dziekana w sprawie szczegółowych zasad dyplomowania jest wskazany trzeci członek Komisji Egzaminacyjnej czuwający nad bezstronnością jego przebiegu. Takie rozwiązanie podniosłoby jakość procedury egzaminacyjnej. Procedura kontroli jakości prac dyplomowych obejmuje zatwierdzanie tematów prac dyplomowych, zatwierdzanie listy recenzentów i ich przydzielanie zgodnie z tematyką prac. Korzystnymi działaniami pro jakościowymi Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia jest stosowanie programu antyplagiatowego oraz proces powtórnych recenzji wybranych prac (około 5%). Na uznanie zasługuje też zasada korzystania z recenzentów zewnętrznych, którzy dokonują oceny co najmniej 20% prac.

Promotorów prac proponuje Dziekan spośród samodzielnych pracowników nauki i w wyjątkowych sytuacjach doktorów (na II stopniu studiów) oraz magistrów (na I poziomie studiów). ZO PKA negatywnie opiniuje przydzielanie opieki promotorskiej nauczycielom ze stopniem magistra. Gdy promotorem jest doktor recenzenta wybiera się spośród samodzielnych pracowników. Te zasadę ZO PKA pozytywnie ocenia. Recenzenta pracy dyplomowej przydziela Wydziałowa Komisja ds. Jakości Kształcenia i przedstawia do akceptacji Dziekanowi. Taka procedura budzi wątpliwości z racji kontrolnej funkcji Komisji i jej działania w sferze zarządzania pro jakościowego. ZO PKA rekomenduje przyjęcie rozwiązania uwzględniającego kryterium transparentności i merytorycznych kwalifikacji wyboru recenzenta i w kolejnym kroku, kontroli tego rozwiązania przez Wydziałową Komisję ds. Jakości Kształcenia.

Promotor monitoruje postępy w pracy dyplomowej oraz osiągnięcie efektów zgodnie z zapisem w sylabusach, które łącznie upoważniającego studenta do uzyskania zaliczenia. Taka sama zasada obowiązuje na obu poziomach kształcenia.

Analiza prac dyplomowych oraz protokołów egzaminu dyplomowego pozwala ocenić pozytywnie wykorzystanie tej metody weryfikacji efektów kształcenia. Prace dyplomowe odnoszą się do praktycznych (rzadziej teoretycznych) aspektów doradztwa i coachingu. Na I poziomie kształcenia są to diagnozy zjawisk społecznych lub biznesowych np. diagnoza skuteczności komunikacji,

motywacji pracowników albo interwencje doradcze w postaci przeprowadzenia warsztatów szkoleniowych wraz z pomiarem ich skuteczności. Te prace mają formę *case study* na zaproszenie podmiotów gospodarczych i instytucji a także pracy zespołowej w przypadku dużych projektów dyplomowych. Procedury opisujące te typy pracy pozwalają na identyfikację wkładu pracy każdego ze studentów oraz na osobną ocenę każdego z nich. Jako szczególnie warte wyróżnienia należy uznać powyższe elastyczne i nastawione na praktykę podejście do tematyki prac dyplomowych. Studenci przedstawiają jako pracę dyplomową także opis interwencji społecznych lub oddziaływań biznesowych sporządzoną na podstawie analizy literatury. Prace licencjackie oraz magisterskie cechują się właściwą trudnością, spełniają wymogi formalne (struktura, osadzenie w aktualnych trendach naukowych, właściwa literatura przedmiotu) dla tego typu prac.

Prace magisterskie dodatkowo ukazują kompetencje naukowe studentów, które ujawniają się w bardziej złożonych analizach diagnostycznych (i statystycznych) problemów społecznych podmiotów gospodarczych, w poprawności metodologicznej odpowiedniej dla nauk społecznych i w poprawnym wnioskowaniu statystycznym.

Egzamin dyplomowy oraz praca dyplomowa w postaci pracy licencjackiej na I stopniu kształcenia oraz magisterskiej na II stopniu kształcenia są składane po osiągnięciu przez studentów wszystkich efektów kształcenia. Oceny z pracy dyplomowej egzaminu są adekwatne, przy niewielkim zróżnicowaniu ocen między promotorem a recenzentem. Pytania zadawane podczas egzaminu dyplomowego odnoszą się do kierunku, specjalizacji oraz pracy dyplomowej. Trudność pytań zadawanych podczas egzaminu magisterskiego jest wyraźnie wyższa niż podczas licencjackiego.

Prace dyplomowe (licencjacka i magisterska) i egzamin dyplomowy stanowią adekwatną formę sprawdzenia efektów kształcenia do poziomu studiów i profilu kształcenia. Udostępnienie studentom zasad weryfikacji efektów kształcenia na początku kursu, sposób przeprowadzania ocen, udostępnianie wyników prac etapowych, dostępność nauczycieli podczas konsultacji należy uznać jako wskaźniki transparentności i rzetelności działania systemu sprawdzania efektów kształcenia.

Na podstawie opinii uzyskanych od studentów w trakcie spotkania z ZO PKA można stwierdzić, że w procesie sprawdzania i oceny efektów kształcenia są zachowane zasady bezstronności, rzetelności oraz przejrzystości wyników. Jest to zapewnione m.in. przez stawianie studentom takich samych wymagań, które zostają im przedstawione przy tworzeniu sprawozdań i projektów. Studenci mają możliwość zapoznania się z wynikami prac etapowych, dyplomowych oraz oceną praktyk. Studenci są poinformowani o metodach i kryteriach oceny ich osiągnięć w trakcie pierwszych zajęć dydaktycznych. Dokładne terminy przeprowadzania kolokwium i egzaminów są ustalane przez prowadzącego zajęcia w porozumieniu z grupą studencką w trakcie trwania semestru oraz przed sesją egzaminacyjną. Na podstawie opinii studentów oraz rozmów z nauczycielami, analizą dokumentów oraz organizacji roku akademickiego należy stwierdzić, że mają oni zapewniony wystarczający czas przeznaczony na weryfikację wiedzy i umiejętności nabytych w czasie zajęć, a rozkład zaliczeń i egzaminów w czasie sesji egzaminacyjnej umożliwia właściwe przygotowanie się do egzaminów i odpoczynek pomiędzy kolejnymi sprawdzianami.

Zasady rekrutacji na studia I i II stopnia na kierunku *doradztwo i coaching* są określone w Zarządzeniu nr 7/2017 Collegium Da Vincu w Poznaniu z dnia 18.04. 2017 roku. Te dokumenty, jak i kroki rejestracji na studia są dostępne na stronie internetowej Uczelni. Regulamin oddzielnie określa zasady rekrutacji dla cudzoziemców, które są zgodne z prawem (uwzględniają wymogi nostryfikacji i uznawalność dyplomów między krajami) porównywalne do tych skierowanych do kandydatów z Polski. Kandydaci na pierwszy stopień studiów składają wymagane dokumenty. Kandydaci na drugi stopień studiów składają dokumenty poświadczające ukończenie studiów wyższych wraz z suplementem oraz zaświadczenia o średniej z III roku studiów I stopnia, aby ubiegać się o stypendium (ten ostatni dokument nie jest obligatoryjny, może też być załączony w późniejszym czasie). Absolwenci studiów pierwszego stopnia innego kierunku niż Doradztwo i coaching mają możliwość zaliczenia efektów kształcenia w oparciu o indywidualną analizę toku kształcenia na studiach pierwszym stopniu. Studenci ci w celu wyrównania różnic programowych zobowiązani są do zaliczenia modułów uzupełniających, które każdorazowo indywidualnie określa

Dziekan. Jeden z modułów jest obowiązkowy dla wszystkich studentów II stopnia, którzy są absolwentami studiów pierwszego stopnia kierunku innego niż Doradztwo i coaching. Ten przedmiot pt. *Psychologia pracy w doradztwie i coachingu* w wymiarze 100 godz (st stacjonarne) i 60 godz. (st. niestacjonarne), jest nieodpłatny i jest realizowany na pierwszym semestrze studiów II stopnia. Treści tego kursu nie są ekwiwalentne do tych uzyskiwanych przez studentów na I poziomie kształcenia co faktycznie nie pozwala osiągnąć studentowi efektów z zakresu wiedzy i umiejętności porównywalnych do tych, które osiąga student kontynuujący kształcenie po I poziomie na tym kierunku. Treści tego modułu odnoszą się do teoretycznych aspektów z zakresu psychologii ogólnej np.: koncepcje natury człowieka wg różnych szkół psychologicznych, a brakuje treści o zastosowaniu osiągnięć psychologii w działaniach praktycznych np. emocje i motywacja, procesy poznawcze, problematyka różnic indywidualnych, do których odnoszą się pogłębione efekty kształcenia z wiedzy i umiejętności na drugim poziomie studiów. W ocenie ZO PKA treści modułu wyrównującego nie pozwalają na osiąganie przez studenta efektów kształcenia na pogłębionym poziomie skoro nie osiągnęli efektów kształcenia na poziomie podstawowym osiągniętych podczas studiów na pierwszym poziomie kształcenia. ZO PKA na podstawie rozmów nie stwierdził praktyki kierowania studentów drugiego stopnia, absolwentów studiów I stopnia innego kierunku niż Doradztwo i coaching na uzupełnienie modułów innych niż powyższy bezpłatny wyrównujący.

Regulamin Studiów określa zasady uznania efektów kształcenia osiągniętych na innych uczelniach (w tym zagranicznych) oraz zasady potwierdzania efektów uczenia się. Zapisane zasady i procedura są jasne i transparentne, a informacja o nich jest dostępna poprzez witrynę internetową Uczelni.

Zdaniem studentów procedury i proces rekrutacji są przejrzyste i zapewniają równe szanse w podjęciu kształcenia na wizytowanym kierunku, a liczba przyjmowanych kandydatów jest adekwatna do potencjału dydaktycznego Jednostki i umożliwia właściwą realizację procesu kształcenia. Studenci w trakcie spotkania z ZO PKA przyznali, że zasady przygotowania prac dyplomowych są im znane, dowiadują się o nich ze strony internetowej oraz od nauczycieli akademickich, w trakcie wybierania opiekuna i tematu pracy. Studenci II stopnia przyznali, że nie występowały problemy ani ograniczenia dotyczące wyboru opiekuna i tematu pracy magisterskiej.

Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Konstrukcja programu i planu kształcenia jest poprawna.
2. Różnorodne i specyficzne praktyczne metody kształcenia oraz aktywne metody weryfikacji efektów (metody w działaniu) trafnie dobrane do treści programowych.
3. Niewłaściwe przypisanie zajęciom w punkcie ECTS.
4. niespójność programu studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na tym samym poziomie i profilu kształcenia.
5. W programie studiach stacjonarnych jest obligatoryjny moduł zajęć o niższym stopniu trudności niż poziom kształcenia charakterystyczny dla kształcenia w ramach szkolnictwa wyższego (poziom 6 charakterystyki drugiego stopnia PRK) oraz niezwiązany z działalnością zawodową ocenianego kierunku a efekty przedmiotowe nie odnoszą się, do efektów kierunkowych.
6. Bogactwo metod kształcenia, głównie praktycznych, włączanie studentów w proces oceny stopnia osiągnięcia efektów kształcenia. Adekwatne liczebności grup zajęciowych głównie w aktywnych formach kształcenia.
7. Jasne kryteria przygotowania i oceny pracy dyplomowej realizowanej w instytucji zewnętrznej (*case study*) oraz prac zespołowych.
8. Brak bezstronnego członka komisji egzaminacyjnej (poza promotorem i recenzentem) w procesie dyplomowania.
9. Wadliwość procedury wyznaczenia recenzentów pracy dyplomowej, którzy wskazywani są przez Wydziałową Komisję ds. Jakości Kształcenia (jednostki, która jest powołana nie do wyznaczania ale do kontrolowania prawidłowości tego wskazania).

10. Niewłaściwe postępowanie w wyznaczaniu nauczyciela ze stopniem magistra jako opiekuna pracy licencjackiej.
11. Na uznanie zasługuje działanie pro jakościowe wobec prac dyplomowych. Proces powtórnej recenzji prac dyplomowych oraz korzystanie z recenzji zewnętrznych. Weryfikacja antyplagiatowa prac.
12. Dobór miejsc odbywania praktyk oraz sposobów weryfikacji osiągnięcia efektów kształcenia na praktykach nie zawsze jest właściwy.
13. Wadliwość postępowania rekrutacyjnego wskutek przyjętej zasady kierowania na kurs wyrównawczy tylko studentów II stopnia, którzy ukończyli inny kierunek studiów niż Doradztwo i coaching. Słabością tego kursu jest dobór treści, które nie pozwalają studentom na osiągnięcie efektów kształcenia z zakresu funkcjonowania psychologicznego człowieka na poziomie elementarnym co dałoby możliwość pogłębiania tych kompetencji na II poziomie kształcenia.

#### Dobre praktyki

1. Konstrukcja programu kształcenia, szczególnie zajęć kursu podstawowego oraz mentoringu, które dają możliwość studentom Doradztwa i coaching szybszego certyfikowania umiejętności praktycznych przez podmiot zewnętrzny ICF.

#### Zalecenia

1. Zaleca się przegląd ujednoczenie programu kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych.
2. Zaleca się zdefiniowanie statusu modułu *Wprowadzenie do studiowania* jako obligatoryjnego lub dobrowolnego.
3. Zaleca się uściślić i uprościć język efektów kształcenia dla przedmiotów oraz zredukować ich liczbę tak, aby były zrozumiałe (także dla pracodawców i studentów), aby treści efektów nie powtarzały się, były odrębne dla kategorii wiedzy i umiejętności, aby nie były inkluzywne. Efekty z zakresu wiedzy i umiejętności mają identyczne brzmienie (przy niektórych przedmiotach) co powinno być zmienione. Zaleca się stosowanie właściwej terminologii w opisach efektów, różnicującej opis efektów wiedzy (student zna i rozumie) i umiejętności (student potrafi) i dostosowanie treści kształcenia do tak sformułowanych efektów.
4. Zaleca się poddać kontroli treść prac etapowych (w zakresie treści pytań, zadań), tak aby umożliwiały ocenę stopnia osiągnięcia wszystkich zakładanych efektów kształcenia.
5. Zaleca się rozważyć przyjęcie procedury zaliczenia efektów kształcenia praktyk zawodowych przez pracodawcę, który w realnych warunkach obserwuje studenta oraz ocenia efekty jego pracy. Weryfikacja efektów kształcenia dokonywana przez koordynatora praktyk z ramienia uczelni na podstawie zadań wykonywanych w pracy może być niewystarczającą metodą trafnej oceny stopnia osiągnięcia efektów kształcenia.
6. Zaleca się usunięcie punktów ECTS dla zajęć wf na studiach stacjonarnych.
7. Dobór miejsc praktyk winien odbywać się w oparciu o możliwości osiągnięcia przez studenta zaplanowanych efektów kształcenia. Inne kryteria takie jak bieżące zadania organizacyjne oraz oczekiwania studentów winny być wkomponowane w możliwości osiągnięcia efektów kształcenia.
8. Zaleca się rozbudowanie efektów kształcenia modułu wyrównującego z zakresu psychologii ogólnej dla studentów II stopnia kształcenia (absolwentów innego kierunku niż I stopień doradztwo i coaching) o efekty kształcenia w zakresie umiejętności stosownie do praktycznego profilu kształcenia.
9. Zaleca się opracowanie szczegółowych zasad i procedur dyplomowania, m.in.: poszerzyć skład Komisji Egzaminacyjnej (szerszy niż promotor i recenzent), zmianę zasady wyznaczania



recenzenta prac dyplomowych przez WK ds. JK, zasadę wyznaczania na promotora prac nauczyciela ze stopniem co najmniej doktora.

### **Kryterium 3. Skuteczność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia**

- 3.1. Projektowanie, zatwierdzanie, monitorowanie i okresowy przegląd programu kształcenia
- 3.2. Publiczny dostęp do informacji

#### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 3**

Polityka jakości kształcenia została ściśle określona przez Rektora Uczelni, jej podstawę stanowi Strategia rozwoju Uczelni wyznaczona do realizacji na lata 2014-2018 na mocy Uchwały Senatu nr 2 z dn. 19.03.2014 r., w której określono wizję, misję oraz procedury związane z zapewnieniem jakości procesu kształcenia. Strategiczne cele jakościowe określono w strategii rozwoju Wydziału Nauk Społecznych, przyjętej na lata 2017- 2020 na mocy Zarządzenia Dziekana. Realizację polityki jakości wspomaga wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia zawierający jego strukturę, cele i procedury. Aktualnym, wewnętrznym aktem prawnym regulującym kwestie zapewnienia jakości kształcenia w wizytowanej Uczelni jest Zarządzenie Rektora nr 36/2016 z dn. 15.09.2016 r.

Struktura organizacyjna systemu zapewnienia jakości kształcenia wskazuje, iż za jego prawidłowe funkcjonowanie na poziomie Uczelni odpowiada Rektor, Uczelniana Komisja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz Pełnomocnik Rektora ds. Jakości Kształcenia, z kolei na poziomie Wydziału Dziekan, Wydziałowa Komisja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz Kierunkowy Zespół Dydaktyczny. Za prowadzenie kierunku studiów odpowiedzialny jest Pełnomocnik Dziekana ds. kierunku oraz Koordynator kierunku. W ramach działań projakościowych na Wydziale zostali powołani Koordynatorzy Modułów oraz Koordynatorzy ds. Praktyk, którzy wspierają działania Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia oraz Zespoły Dydaktyczne. Analiza składów osobowych powyżej wskazanych gremiów działających na rzecz zapewnienia jakości kształcenia wskazuje, że interesariusze wewnętrzni, którymi są nauczyciele akademicy, studenci oraz pracownicy administracji zostali włączeni w proces zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia.

Wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia obejmuje projektowanie, zatwierdzanie, monitorowanie i okresowy przegląd programu kształcenia, gdyż zawiera procedurę PR-WSZJK-01- *weryfikacja oferty kształcenia, tworzenie i modyfikacja programów kształcenia*.

Zgodnie z powyższym efekty kształcenia i program kształcenia, a także sylwetka absolwenta, specjalności tworzone są przez Kierunkowy Zespół Dydaktyczny w konsultacji z Kierownikiem Katedry oraz Dziekanem, a następnie konsultowane z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi, w szczególności studentami, nauczycielami akademickimi, gremiami działającymi na rzecz zapewnienia jakości kształcenia na poziomie Uczelni i Wydziału oraz Radą Pracodawców.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi w toku wizytacji aktualnie realizowany program kształcenia na kierunku *doradztwo i coaching* został opracowany przy współudziale pracowników naukowo-dydaktycznych, a następnie zaopiniowany przez interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych oraz zatwierdzony przez Senat, po zasięgnięciu opinii właściwego organu Samorządu Studenckiego. W pracach nad tworzeniem programu kształcenia ocenianego kierunku uczestniczyli interesariusze wewnętrzni (nauczyciele akademicy, studenci), a także interesariusze zewnętrzni, których stanowili wówczas praktycy czynni zawodowo na rynku pracy.

W nawiązaniu do struktury systemu, aktualnie studenci i nauczyciele akademicy biorą udział w pracach Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia oraz Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia. Przedstawiciele nauczycieli akademickich działają także w ramach Kierunkowego Zespołu Dydaktycznego, w skład którego wchodzi przedstawiciel pracodawców, a zatem należy rozważyć włączenie do prac w/w gremium przedstawicieli studentów. Pozytywnym rozwiązaniem systemowym w ocenie ZOPKA jest włączenie obok kadry akademickiej przedstawiciela studentów do prac Zespołu ds. oceny działań wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, co poświadcza, iż studenci mają możliwość wpływu na kształtowanie i doskonalenie systemu, stosowanych narzędzi i procedur. Ponadto studenci mają możliwość wypowiedzania się w ramach badań ankietowych dotyczących realizowanej koncepcji kształcenia, jak również poprzez cykliczne spotkania z Dziekanem. Przykładem zrealizowanych postulatów zgłoszonych przez studentów i skonsultowanych z kadrą akademicką jest: zwiększenie liczby godzin zajęć z *Psychologii* oraz *Komunikacji interpersonalnej*, jako niezbędnych komponentów studiów na kierunku *doradztwo i*

coaching; usunięcie z modułu uzupełniającego przedmiotu *Sytuacje trudne w coachingu*; zmiana liczby ECTS z 15 na 10 w przypadku modułu *Wprowadzenie do coachingu*; podział przedmiotu *Wprowadzenie do coachingu kariery i doradztwa zawodowego* na *Wprowadzenie do doradztwa zawodowego* 15h oraz *Wprowadzenie do coachingu kariery* 15h; zwiększenie z 20 do 30 liczby godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu *Zarządzanie kompetencjami oraz rekrutacja i selekcja pracowników*, zwiększenie z 30 do 60 ogólnej liczby godzin przeznaczonych na realizację modułu *Wprowadzenie do coachingu kariery i doradztwa zawodowego*. Ponadto w odpowiedzi na zgłoszenia interesariuszy wewnętrznych w module *Zarządzanie w organizacji*, realizowanym na specjalności *Doradca biznesowy* dokonano zmiany przedmiotu *Zarządzanie finansami* na *Zarządzanie w organizacji* oraz zwiększono liczbę punktów ECTS z 1 na 5 ECTS w module językowym. Ponadto w wyniku zapotrzebowania studentów cudzoziemców od roku akademickiego 2017/2018 wprowadzono do realizacji moduł dla obcokrajowców *Wprowadzenie do studiowania*.

Do doskonalenia programu kształcenia kierunku *doradztwo i coaching* wykorzystano uwagi sformułowane przez ZOPKA oceniający jakość kształcenia prowadzonego w ramach innego kierunku na wydziale. W odpowiedzi na zastrzeżenia dotyczące studiów II stopnia, w szczególności braku funkcjonującej w ramach Uczelni procedury regulującej wyrównywanie przez studentów różnic programowych, w tym efektów kształcenia w przypadku kierunku *doradztwo i coaching* wprowadzono moduł wyrównawczy *Wprowadzenie do doradztwa i coachingu*. W efekcie sformułowanych uwag na poziomie Uczelni wprowadzono rozwiązania systemowe polegające na kompleksowym opracowaniu kart (sylabusów) dla wszystkich modułów, ze szczególnym uwzględnieniem modułu seminaryjnego oraz określono zasady przechowywania dokumentacji potwierdzającej osiąganie przez studentów zakładanych efektów kształcenia. Ponadto w wyniku uwag odnoszących się do niskiego poziomu i słabej jakości prac dyplomowych zwiększono w ramach systemu nadzór nad procesem dyplomowania poprzez wprowadzenie recenzji zewnętrznych oraz założenie, iż w przypadku, gdy promotorem pracy magisterskiej jest pracownik ze stopniem naukowym doktora, obligatoryjnie jej recenzentem powinien być „samodzielny pracownik nauki”. W ramach wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia planuje się wdrożyć procedurę *PR-WSZJK-05 Przygotowywanie, ocenianie oraz weryfikowanie prac dyplomowych*, zgodnie z którą przygotowano i zamieszczono na Wirtualnej Uczelni kurs e-learningowy: „*Przewodnik Przygotowywania Pracy Dyplomowej*”. System recenzji zewnętrznej jest aktualnie realizowanym działaniem projakościowym, polegającym na poddaniu drugiej, niezależnej recenzji wybiórczo wybranych prac dyplomowych, stanowiących 5% danego rocznika. W uzasadnionych przypadkach analizie będą mogły zostać poddane także prace wskazane przez Dziekana Wydziału. Obecnie system ten jest na etapie wdrażania i nie dysponuje się jeszcze jego wynikami, a realizowane działanie służące poprawie jakości prac dyplomowych polega na weryfikacji listy promotorów oraz analizie tematów prac dyplomowych, których dokonuje Wydziałowa Komisja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia.

Rozwiązaniem systemowym, wprowadzonym w Uczelni w ramach ewaluacji procesu dyplomowania oraz dyskusji z promotorami jest wprowadzenie *Proseminarium*. Aktualnie Wydziałowa Komisja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia pracuje nad zmianą regulaminu dyplomowania, w szczególności w obszarze rekomendacji dla studentów dotyczących ujednoczenia zasad pisania prac dyplomowych.

Bieżące monitorowanie oraz okresowy przegląd programu kształcenia na ocenianym kierunku odbywa się zgodnie z regulacjami przyjętymi w ramach wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. W powyższym procesie uczestniczą interesariusze wewnętrzni, w tym Dziekan Wydziału, Pełnomocnik Dziekana ds. kierunku, Koordynator kierunku, Kierunkowy Zespół Dydaktyczny, Wydziałowa Komisja ds. Jakości Kształcenia, a także nauczyciele akademicy i studenci. Oceny programu poza interesariuszami wewnętrznymi dokonują również interesariusze zewnętrzni, w szczególności absolwenci i przedstawiciele otoczenia społeczno- gospodarczego włącznie do prac gremiów takich jak: Kierunkowy Zespół Dydaktyczny oraz poprzez kadrę realizującą zajęcia na wizytowanym kierunku.

Systematyczne monitorowanie programu kształcenia stanowi istotny element systemu zapewnienia jakości kształcenia i odbywa się cyklicznie co najmniej dwa razy w roku akademickim (po każdym semestrze). Ocena programu kształcenia jest kompleksowa i zorientowana na efekty kształcenia, a także możliwość ich realizacji i weryfikacji. Do doskonalenia programu kształcenia ocenianego kierunku wykorzystywane są także wyniki z dokonywanej corocznie oceny realizacji efektów kształcenia, która stanowi cenne źródło informacji. System sprawdzania osiągnięć studentów obejmuje analizę raportów ocen studentów uzyskanych w ramach realizacji kursów i modułów; protokołów zaliczeniowych; raportów osiągania efektów kształcenia na podstawie sprawozdań Koordynatorów modułów. Powyższa analiza umożliwi zidentyfikowanie „trudnych” dla studentów modułów oraz zastosowanie odpowiednich form wsparcia studentów; uniknięcia

zawyżania lub zaniżania ocen, w przypadku których dodatkowo przeprowadzany jest przegląd prac zaliczeniowych studentów. W wyniku dotychczasowych przeglądów i analiz dokonano zmian w zakresie metod weryfikacji efektów kształcenia, które dotyczyły przedmiotów takich jak: *Psychologia rozwojowa z elementami psychologii klinicznej*, *Wprowadzenie do coachingu kariery*, *Wprowadzenie do zarządzania strategicznego*, *Rynek pracy diagnoza i trendy*, *Psychologia konfliktów*, *Psychologia ogólna*, *Kultura organizacyjna*, *Wprowadzenie do coachingu*, *Zachowania organizacyjne*, *Zmiana w organizacji*, *Wprowadzenie do zarządzania organizacjami* oraz *Wprowadzenie do socjologii*. W przypadku przedmiotu *Zachowania organizacyjne* zmiany dotyczyły także udoskonalenia formy realizacji efektów kształcenia, którą zmieniono z ćwiczeń na konwersatorium. Podobną modyfikację zastosowano względem przedmiotu *Zmiana w organizacji*.

Narzędziem systemu zapewnienia jakości kształcenia, służącym do oceny realizacji i monitorowania programu kształcenia wizytowanego kierunku oraz jego poszczególnych elementów są hospitacje zajęć dydaktycznych, które umożliwiają interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym wpływ na doskonalenie realizacji programu kształcenia. Zasady przeprowadzania hospitacji oraz elementy zajęć podlegające ocenie zawarte zostały w procedurze przeprowadzania hospitacji zajęć, z których wynika, iż uczestniczą w nich audytorzy zewnętrzni i wewnętrzni. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu hospitacji od roku akademickiego 2016/2017 wszystkie hospitacje są przeprowadzane przez samodzielnych pracowników nauki. W oparciu o wyniki hospitacji oraz ankiet studenckich Kierownicy Katedr decydują o kontynuacji zatrudnienia pracownika. W roku akademickim 2016/2017 na kierunku *doradztwo i coaching* miały miejsce dwa przypadki nie przedłużenia umowy, w efekcie których dokonano zmiany prowadzących zajęcia.

Rzeczywiste oddziaływanie studentów, jako interesariuszy wewnętrznych na doskonalenie programu kształcenia oraz warunków i form jego realizacji odbywa się poprzez badania ewaluacyjne. Ankietyzacja przeprowadzana jest za pośrednictwem Wirtualnej Uczelni, gdzie każdy student ma możliwość oceny modułów oraz wykładowców prowadzących dane moduły. Ankieta uruchamiana jest przez pracowników Centrum Organizacji Dydaktyki, poprzedzona akcją informacyjną dla studentów i wykładowców. W ramach procesu ankietyzacji przeprowadzane są konkursy dla studentów, mające na celu zachęcenie ich do udziału w badaniu. Przygotowaniem informacji oraz konkursu zajmuje się Pełnomocnik Rektora ds. Jakości Kształcenia, który zgodnie z zakresem kompetencji opracowuje i przechowuje wyniki ankiet studenckich, a następnie przekazuje je do Kierowników Katedr i Dziekana w formie pełnego raportu oraz w postaci podsumowania do Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia. Wnioski z przeprowadzonej ankietyzacji wykorzystywane są przy tworzeniu planu naprawczego, tworzeniu oferty szkoleń oraz przy obsadzie zajęć dydaktycznych. Wyniki ankiet stanowią również instrument decydujący o przyznawaniu nagród dla wykładowców. W przypadku negatywnej oceny z ankiet z wykładowcą przeprowadzana jest rozmowa wyjaśniająca i wspomagająca, którą odbywa Kierownik Katedry lub Dziekan Wydziału. W oparciu o dotychczasowe wyniki badań w roku akademickim 2017/2018 z pięcioma wykładowcami, którzy zostali negatywnie ocenieni przez studentów wizytowana jednostka zakończyła współpracę. Ze wszystkimi pozostałymi pracownikami zostały przeprowadzone rozmowy dyscyplinujące przeprowadzone przez Kierownika Katedry.

Wyniki ankiet są udostępniane dla wykładowców za pomocą Wirtualnej Uczelni na ich indywidualnych kontach, a raport zbiorczy udostępniany jest studentom. Aktualnie rozstrzyganą kwestią jest zwrotność wyników badań z wykorzystaniem ankiety elektronicznej, która znacząco spadła, dlatego też w ramach rozwiązań systemowych oraz w wyniku konsultacji ze studentami od semestru zimowego roku akademickiego 2017/2018 planowany jest powrót do ankiety papierowej. Powyższe usprawnienie stanowi odpowiedź na zgłoszony postulat studentów dotyczący uciążliwości, czasochłonności i niedoskonałości ankiety.

Efektom pozyskania informacji z ankiet jest podjęcie działań mających na celu dokonanie zmiany form realizacji efektów kształcenia. W ankietach studenci deklarowali potrzebę organizacji zajęć praktycznych, a zatem w odpowiedzi na zgłoszone postulaty dokonano zmiany formy realizacji efektów kształcenia na bardziej praktyczne, takie jak warsztaty. Przykładem działań Uczelni służących zaspokajaniu indywidualnych potrzeb studentów jest przedstawianie w ramach zaliczenia nagranej indywidualnej, pełnej sesji coachingowej (w formie audio albo wideo), która jest następnie oceniana przez doświadczonego asesora pod względem prawidłowości struktury, przebiegu, kontaktu z klientem. Każde nagranie omawiane jest indywidualnie. Tego typu metody pracy stosowane są we wszelkiego rodzaju obszarach pomocowej pracy z człowiekiem (coaching, terapia itp.) w różnego rodzaju organizacjach certyfikujących jako element niezbędny procesu dydaktycznego. Dodatkowo studenci ostatniego roku studiów I i II stopnia są objęci projektem, który umożliwia rozpoznawanie ich indywidualnych potrzeb edukacyjnych w zakresie

kontynuowania ścieżki nauki a także rozwoju kompetencji, które są poszukiwane na rynku pracy. Rozwiązaniem projąkościowym stosowanym w wizytowanej Uczelni w kontekście monitorowania programu kształcenia i weryfikacji efektów kształcenia, a także źródłem informacji wykorzystywanych do doskonalenia programu kształcenia jest praktyka sporządzania przez Koordynatora modułu sprawozdania z zakończonego modułu. Sprawozdanie obejmuje m.in.: ocenę realizacji założonych efektów kształcenia i celów modułu, rozmowę ze studentami oceniającą program, przydatność i propozycje modyfikacji; rozmowę z prowadzącymi kursy w ramach modułu, oceniającą program i propozycje modyfikacji. Sprawozdania z modułów przygotowywane są po każdym, semestrze, w którym realizowane były zajęcia z modułu, a następnie przekazywane do Kierunkowego Zespołu Dydaktycznego, który na bazie wniosków ze sprawozdań proponuje modyfikacje programów studiów. Dokumentację związaną z przeprowadzeniem sprawozdań z modułów przechowuje Pełnomocnik Rektora ds. Jakości Kształcenia. Uczelnia opracowała jednolity arkusz sprawozdania z modułu, który udostępniany jest Koordynatorom na swoich kontaktach w Wirtualnej Uczelni.

Cennym źródłem informacji służącym doskonaleniu programu kształcenia są badania dotyczące tworzenia nowych produktów edukacyjnych w Collegium Da Vinci, dzięki którym pozyskuje się wiedzę o konstruowaniu programu kształcenia pod kątem przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Dotychczas badania umożliwiły zidentyfikowanie kompetencji miękkich, jako najbardziej pożądaných na rynku pracy, wśród których wskazano kompetencje komunikacyjne i medialne, samoorganizacyjne, takie jak praca w warunkach projektu, terminowość i planowanie pracy, elastyczne reagowanie na zmiany, odporność na stres, dyspozycyjność, zdolności analityczne, znajomość technik i metod rozwiązywania problemów oraz techniczne i komputerowe.

Udział interesariuszy zewnętrznych w projektowaniu, zatwierdzaniu, monitorowaniu i okresowym przeglądzie programu kształcenia odbywa się poprzez realizację celu szczegółowego, określonego w wewnętrznym systemie zapewnienia jakości kształcenia, którym jest „*stale doskonalenie oferty edukacyjnej i dostosowanie jej do oczekiwań interesariuszy zewnętrznych*”. Cel ten realizuje się w sposób wieloetapowy, co ma zagwarantować możliwie jak najlepsze dostosowanie oferty kształcenia do oczekiwań zmieniającego się rynku pracy oraz potrzeb kandydatów i pracodawców. Zasadniczym etapem realizacji powyższego założenia jest włączenie interesariuszy zewnętrznych w proces zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia, stąd też przedstawiciela pracodawców zaproszono do prac Kierunkowego Zespołu Dydaktycznego. Ponadto przedstawiciel absolwentów uczestniczy w posiedzeniach Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia, co więcej przy Wydziale Nauk Społecznych z dniem 16.09.2016 r. powołano Radę Pracodawców, którą stanowią istotni dla wizytowanego kierunku partnerzy, którymi są: ICF, AIESEC, Altkom Akademia, BMJ Doradztwo Personalne, CenterMed, Ciber, Coach Space, CreativeMedia, FAIB, In Stream, REFA, Smart MBC, VOX, Talent Solution, MindLand, LifeArchitect, Inner Source, Inkubator Rozwoju Osobistego. Aktualnie na liście partnerów, z którymi kooperuje Wydział Nauk Społecznych widnieją 32 instytucje i podmioty, których przedstawiciele są zapraszani na posiedzenia Zespołu, Komisji w zależności od potrzeb i omawianej tematyki. Opiekę nad Radą Pracodawców z ramienia Uczelni sprawuje Pełnomocnik Rektora ds. Współpracy z Biznesem, który zgodnie z zakresem kompetencji pośredniczy w kontaktach z pracodawcami w celu pozyskania ekspertyz i opinii na temat programów kształcenia. Wpływ Rady Pracodawców na doskonalenie programu kształcenia ocenianego kierunku jest zapewniony poprzez realizację zadań, takich jak: wyrażanie opinii na temat profilu/sylwetki absolwenta kierunku, rozwoju oferty dydaktycznej kierunku, efektów kształcenia pod kątem oczekiwań pracodawców i przedstawicieli otoczenia gospodarczego, a w szczególności doboru praktyków do prowadzenia zajęć.

Z rozmów przeprowadzonych podczas wizytacji z osobami odpowiedzialnymi za realizację procesu kształcenia na ocenianym kierunku oraz z interesariuszami zewnętrznymi wynika, iż wizytowana jednostka kształci studentów *doradztwa i coachingu* pod szczególne potrzeby regionalnego rynku pracy, dlatego też dobór specjalizacji odpowiada potrzebom lokalnym i podlega największej dynamice zmian. Zgodnie z postulatami zgłoszonymi przez przedstawicieli przedsiębiorstw i instytucji działających w Międzynarodowej Organizacji ICF ukształtowana została koncepcja kształcenia i sylwetka absolwenta wyposażonego w określoną wiedzę, umiejętności i kompetencje, w szczególności związane z komunikatywnością i elastycznością. Analiza rynku pracy oraz przeprowadzone konsultacje z otoczeniem także wykazały znaczne zapotrzebowanie na absolwentów posiadających kompetencje miękkie, wśród których wskazano: umiejętność pracy indywidualnej i zespołowej. W związku z powyższym realizowana w ramach ocenianego kierunku oferta dydaktyczna, szczególne moduły i kursy specjalnościowe umożliwiają nabycie oczekiwanych umiejętności, kompetencji społecznych, co więcej pozwalają na poszerzenie kwalifikacji i kompetencji u osób już zaadaptowanych na rynku pracy.

Przedstawiciele otoczenia zewnętrznego poprzez włączenie w proces dydaktyczny i prowadzenie zajęć mają wpływ na: formułowanie efektów kształcenia, kształtowanie programu kształcenia i planu studiów, w tym treści kształcenia, doboru form realizacji i metod weryfikacji efektów kształcenia, przez co uczestniczą w doskonaleniu i poprawie jakości kształcenia na kierunku. Z inicjatywy praktyków oraz w wyniku przeprowadzonych konsultacji ze studentami, jako bezpośrednimi beneficjentami procesu kształcenia dokonano zmiany sekwencji przedmiotów, zgodnie z którą moduł *Wprowadzenie do zarządzania* przeniesiono z 5 semestru na semestr 2, z kolei moduły *Warsztat pracy facylitatora*, *Rozwój kompetencji coacha* oraz *Wyzwania współczesnego ZZL* przeniesiono z semestru 6 na semestr 5. W przypadku modułu *Wprowadzenie do coachingu* zmniejszono liczbę punktów ECTS z 7 na 5 ECTS.

W ocenie ZO PKA dobrą praktyką, stosowaną w wizytowanej Uczelni jest organizacja po każdym semestrze spotkań Dziekana i Kierownika Katedry z przedstawicielami biznesu, którzy prowadzą zajęcia w Uczelni. Podobne spotkania odbywają się również ze studentami. Spotkania te mają na celu poznanie opinii praktyków i studentów, jako interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych na temat programu studiów, warunków kształcenia oraz propozycji modyfikacji realizacji efektów kształcenia. Sformułowane wówczas wnioski i propozycje otrzymuje Wydziałowa Komisja ds. Jakości Kształcenia, która uwzględnia je przy tworzeniu propozycji modyfikacji procesu kształcenia. Spotkania mają charakter systematyczny i są dokumentowane w formie notatek przechowywanych przez Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia. Efektem rozmów z poszczególnymi grupami interesariuszy było wypracowanie zasad przechowywania dokumentacji poświadczającej osiągnięcie zakładanych w programie kształcenia efektów kształcenia, w szczególności prac zaliczeniowych i egzaminacyjnych, stąd od roku akademickiego 2016/2017 prace te gromadzone są zarówno w formie papierowej przez Pełnomocnika Rektora ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia, jak i przechowywane na ogólnodostępnym dysku Google, służącym do dokumentowania prac zaliczeniowych w formie elektronicznej.

Interesującym rozwiązaniem jest wdrożenie informatycznego systemu weryfikującego obecność wykładowców na zajęciach, rejestrującego ilość wejść i wyjść oraz czas pobrania i odbioru kluczy. W ocenie władz jednostki system ten stanowi skuteczne rozwiązanie projakościowe, które monitoruje punktualność odbywania się zajęć oraz weryfikuje zgodność realizacji zajęć z zaplanowanymi terminami i godzinami.

W wizytowanej jednostce identyfikuje się prowadzenie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi w ramach procesu dyplomowania, której przykładem są prace dyplomowe zrealizowane na potrzeby podmiotów zewnętrznych np. „*Coaching jako skuteczne narzędzie rozwoju pracowników na przykładzie firmy "Convenis Sp. z o.o."*”.

Wizytowana jednostka wykorzystuje do doskonalenia programu kształcenia opinie absolwentów pozyskane w wyniku bezpośrednich kontaktów z absolwentami, które posiada kadra akademicka, jak również z badań dotyczących monitorowania losów zawodowych absolwentów. Ogólnouczelnianym badaniem losów zawodowych absolwentów zajmuje się Biuro Karier i Rekrutacji odpowiedzialne za udostępnienie wyników Kierunkowym Zespołom Dydaktycznym. Przy tworzeniu oferty kształcenia analizowane są również zasoby systemu monitoringu zawodowych losów absolwentów, prowadzonego przez MNiSW. Przedstawiciele absolwentów zaproszeni są do składu Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia. Uczelnia podjęła kroki w celu organizacji spotkań absolwentów ze studentami, podczas których odbywa się wymiana informacji i doświadczeń. Spotkania te odbywają się w ramach Dni Kariery organizowanych przez Uczelnię. Wyniki badania losu absolwentów są dla Uczelni źródłem wiedzy o osiąganiu przez studentów efektów kształcenia i zasadności ich umiejscowienia w programie studiów. W badaniach przeprowadzonych przez Uczelnię w roku akademickim 2016/2017 wzięło udział 351 absolwentów Collegium Da Vinci, w tym ocenianego kierunku. Pytania w ankiecie, na które odpowiedzieli respondenci dotyczyły miejsca ich przebywania, kontynuowania nauki po skończeniu studiów, wyboru dodatkowych aktywności edukacyjnych. Proszono także o ocenę poszczególnych komponentów studiów, do których zaliczono: poziom przekazywanej wiedzy, pozyskanie umiejętności ogólnozawodowych, możliwość nabycia kompetencji społecznych, możliwość udziału w pracach badawczych, odbycie obowiązkowych praktyk zawodowych. Dzięki badaniom uzyskano informacje na temat miejsca pracy, branży, zadowolenia z zarobków, formy zatrudnienia absolwentów uczelni.

Z przeprowadzonych badań wśród absolwentów wynika, że 50,7% respondentów dobrze ocenia poziom przekazywanej wiedzy, a 28,2% bardzo dobrze. Możliwość pozyskania umiejętności ogólnozawodowych 36,2 % badanych oceniła jako dobrą i 16,2% bardzo dobrą. Osoby, którym trudno było określić czy taka możliwość istniała, stanowiły 31,6% respondentów. Kolejnym poddanym ocenie aspektem była możliwość nabycia kompetencji społecznych. Połowa ankietowanych (50,1%) udzieliła odpowiedzi, że było to

możliwe; 25,6% respondentów oceniło ten aspekt bardzo dobrze. Osoby, które nie potrafiły się do tego ustosunkować stanowiły 18,5% wszystkich ankietowanych.

W ocenie władz jednostki najważniejszą odpowiedzią na postulaty zgłaszane przez absolwentów studiów I stopnia kierunku *doradztwo i coaching* jest stworzenie możliwości kontynuacji procesu kształcenia poprzez uzyskanie uprawnienia i uruchomienie studiów II stopnia. Ponadto do potrzeb absolwentów dostosowana jest oferta dydaktyczna Uczelni w zakresie organizacji studiów podyplomowych. Istotne z punktu widzenia jednostki jest także przygotowanie studentów i absolwentów do uzyskiwania certyfikatów, które umożliwiają zatrudnienie lub awans zawodowy. Ogólnym potwierdzeniem dobrej sytuacji absolwentów na rynku pracy jest fakt, iż absolwenci wizytowanego kierunku nie mają większych trudności ze znalezieniem pracy i podejmują ją w przeciągu jednego miesiąca.

Na uwagę ZO PKA zasługuje procedura wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia *PR-WSZJK-07 Weryfikacja działania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia*, zgodnie z którą system podlega wewnętrznej ocenie, w szczególności w zakresie skuteczności wdrożonych procedur oraz podejmowanych czynności i działań projakościowych. Wewnętrzny przegląd systemu służy ocenie poprawności jego funkcjonowania oraz pozwala na wyciąganie wniosków i tworzenie propozycji nowych rozwiązań. Dotychczasowe wyniki z przeprowadzonych audytów potwierdzają skuteczność w doskonaleniu programu kształcenia realizowanego na ocenianym kierunku, szczególnie w oparciu o potrzeby interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, w tym rynku pracy, a także przyczyniły się do usprawnienia, bądź wdrożenia nowych procedur.

Przedstawiciele studentów uczestniczą w posiedzeniach Rady Wydziału. Dodatkowo wybrana przez Samorząd Studentów osoba uczestniczy w pracach Wydziałowej Komisji ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia. Studenci mają zapewnioną autonomię w zakresie delegowania przedstawicieli do odpowiednich gremiów. Przed uchwaleniem programów studiów są one przekazywane przedstawicielom Samorządu Studentów i każdorazowo opiniowane. Ponadto Władze Wydziału na początku każdego semestru spotykają się ze studentami danego kierunku w celu poinformowania ich o nadchodzących wydarzeniach oraz wsłuchania się w ich opinie dotyczące studiów. Spotkania te umożliwiają szybką reakcję. Część z wniosków zgłaszanych przez studentów została uwzględniona w trakcie projektowania procesu kształcenia, np.: umożliwiono studentom realizację modułu akredytowanego ICF na studiach II stopnia. Uczelnia wykorzystuje szeroki wachlarz kanałów komunikacyjnych takich jak: strona internetowa, portale społecznościowe, mailing, tablice informacyjne na terenie Uczelni. Na stronie internetowej Uczelni zapewniony jest dostęp do informacji dotyczących zasad rekrutacji, procesu kształcenia, uzyskiwanych kwalifikacji, sylwetki absolwenta, zasad dyplomowania, obowiązujących regulaminów (m.in. Regulaminu Studiów, Regulaminu pomocy materialnej, Regulaminu praktyk). Wymienione informacje znajdują się również w gablotach na terenie Uczelni. Dodatkowe informacje można uzyskać od pracowników Dziekanatu oraz wykładowców poszczególnych przedmiotów. Za pośrednictwem platformy Wirtualny Dziekanat studenci mają dostęp do swojego planu zajęć, ocen uzyskiwanych w ramach poszczególnych przedmiotów oraz do informacji zamieszczanych w systemie przez pracowników Dziekanatu. Udostępnione zostały również sylabusy przedmiotów, które są podstawowym źródłem informacji o programie kształcenia. Na stronie internetowej zamieszczane są bieżące informacje dla studentów dotyczące np. wydarzeń odbywających się na terenie Uczelni, szkoleń i warsztatów dla studentów, zasad wyboru przedmiotów. Te informacje są także przesyłane na adres e-mail studenta lub na adres e-mail grupy danego roku, lub starosty. Za organizację studiów i procesu dydaktycznego odpowiada Dziekan Wydziału, we współpracy z Centrum Organizacji Dydaktyki. Zapewnienie studentom skutecznej komunikacji wewnętrznej w relacji: Uczelnia–student stanowi jeden z istotnych celów strategicznych wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Cel ten realizowany jest dzięki wykorzystaniu szeregu kanałów informacyjnych, takich jak: Centrum Organizacji Dydaktyki, Dział Współpracy Międzynarodowej, Biuro Karier i Rekrutacji, Wirtualna Uczelnia–wewnętrzny system informacji elektronicznej, w którym student może znaleźć wszystkie informacje dotyczące procesu dydaktycznego, dyżury, dedykowane kursy e-learningowe. Technologie informacyjne funkcjonujące na Uczelni, w szczególności portal Wirtualna Uczelnia w pełni stwarzają możliwość dostępu do informacji o programach studiów i procesie kształcenia oraz działaniach w ramach systemu zapewnienia jakości kształcenia.

W ramach wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia podejmowane są działania mające na celu sprawdzenie przyjętego sposobu zapewniania publicznego dostępu do informacji poszczególnym grupom interesariuszy. Z uzyskanej podczas wizytacji opinii władz jednostki wynika, iż na ogół zapewnia się studentom i innym beneficjentom procesu kształcenia pełne i aktualne informacje o programie kształcenia i sposobie jego realizacji.

Studentom zapewniono swobodę wypowiedzi i możliwość zgłoszenia uwag i nieprawidłowości w zakresie dostępu do informacji o programie i procesie kształcenia na ocenianym kierunku oraz jego wynikach bezpośrednio prowadzącym zajęcia, pracownikom administracji, a także poprzez przedstawicieli w Samorządzie Studenckim i gremiach działających na rzecz zapewnienia jakości kształcenia. W zakresie przepływu informacji o programie i procesie kształcenia na ocenianym kierunku oraz jego wynikach studenci oceniają nauczycieli akademickich. Oceny tej studenci dokonują w ramach ewaluacji procesu kształcenia, której wyniki wskazują, iż na ogół nauczyciele akademicy właściwie wywiązują się ze swoich obowiązków.

Wizytowana jednostka dokonuje oceny publicznego dostępu do informacji oraz podnosi jego jakość w zgodności z potrzebami poszczególnych grup odbiorców. Wyniki oceny oraz opinie pozyskane podczas spotkań ze studentami i nauczycielami akademickimi wskazują, iż właściwie zapewniany jest publiczny dostęp do aktualnej, kompleksowej, zrozumiałej i zgodnej z potrzebami różnych grup odbiorców informacji o programie kształcenia i realizacji procesu kształcenia.

Studenci stwierdzili, że Uczelnia zapewnia im publiczny dostęp do aktualnych informacji niezbędnych w procesie studiowania. Na podstawie dokonanej analizy, w tym opinii wyrażonych przez studentów ZOPKA ocenia stronę internetową za przejrzystą, umożliwiającą szybkie wyszukiwanie potrzebnych informacji. Ponadto ocenia się, że prezentowane treści są przedstawione w sposób kompleksowy i zrozumiały.

Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia obejmuje zasady tworzenia, doskonalenia, monitorowania i modyfikacji programu kształcenia. Na pozytywną ocenę zasługują: cele, działania, struktura organizacyjna, procedury i wdrożenie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia.
2. Wizytowana jednostka zapewnia interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym udział w monitorowaniu i okresowym przeglądzie programu kształcenia. W toku wizytacji odnotowano wpływ interesariuszy zewnętrznych na kształtowanie programu kształcenia realizowanego w ramach ocenianego kierunku.
3. Współpraca z przedstawicielami otoczenia zewnętrznego została sformalizowana.
4. Słabszą stroną systemu jest proces dyplomowania, a zatem rozważyć należy podejmowanie w większym zakresie niż dotychczas czynności związanych z cyklicznym przeglądem prac dyplomowych, a także konstruowaniem składów Komisji egzaminu dyplomowego.
5. Podejmowane działania w ramach wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia umożliwiają budowanie kultury jakości i są zorientowane na doskonalenie programu kształcenia, na ocenę realizacji efektów kształcenia, a w szczególności podnoszenie jakości kształcenia.
6. Mocną stroną systemu jest stosowanie narzędzi umożliwiających interesariuszom wewnętrznym ocenę i wpływ na realizowany program i warunki kształcenia, a także dostęp do informacji.
7. Prawidłowo funkcjonuje system upowszechniania informacji o programie i procesie kształcenia.
8. Pozytywne skutki przynoszą spotkania Dziekana i Kierownika Katedry z przedstawicielami biznesu oraz ze studentami, podczas których omawiana jest tematyka związana z poprawą jakości kształcenia, procesu dydaktycznego oraz warunków jego realizacji.

Dobre praktyki

1. Organizacja oraz dokumentowane systematycznych spotkań Dziekana i Kierownika Katedry z przedstawicielami biznesu oraz ze studentami w celu poznania opinii interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych na temat programu studiów, warunków kształcenia oraz propozycji modyfikacji realizacji efektów kształcenia.
2. Wdrożenie w ramach rozwiązań systemowych systemu monitorującego punktualność odbywania się zajęć dydaktycznych w zaplanowanych terminach i godzinach.

Zalecenia

1. Korekta uregulowań dot. procedury dyplomowania w zakresach przeglądu prac dyplomowych i etapowych oraz składów Komisji egzaminu dyplomowego.

#### **Kryterium 4. Kadra prowadząca proces kształcenia**

- 4.1. Liczba, dorobek naukowy/artystyczny, doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią oraz kompetencje dydaktyczne kadry
- 4.2. Obsada zajęć dydaktycznych
- 4.3. Rozwój i doskonalenie kadry

#### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 4**

Uczelnia dysponuje grupą nauczycieli akademickich o należytych kompetencjach, stosownie wykorzystywanych w procesie kształcenia. Kadra akademicka reprezentuje różne dyscypliny naukowe ale mieszczące się we wskazanych dla kierunku dyscyplinach naukowych. W tych zakresach nauczyciele publikują, uczestniczą w konferencjach naukowych, w seminariach i w szeregu innych inicjatyw o charakterze naukowym, szkoleniowym, popularyzatorskim. Specyfiką korpusu dydaktycznego jest posiadanie i stałe gromadzenie nowych doświadczeń zawodowych właściwych dla coachingu oraz doradztwa, dotyczy to również osób o pierwotnie odległych o DiC kwalifikacjach. Niezwykle ważną grupę stanowią tzw. praktycy, świadczący usługę dydaktyczną. To poprzez te osoby uczelnia pozyskuje nie tylko doświadczonych trenerów ale równocześnie zapewnia studentom stały kontakt z przedstawicielami otoczenia, z pracodawcami, z doradcami. Jest to bez wątpienia silne wsparcie procesu dydaktycznego oraz wkład w spełnienie wymogów właściwych dla profilu praktycznego. Zatem w grupie tzw. pozostałych dydaktyków nie stanowiących minimum kadrowego (w liczbie 50) można odnaleźć przejawy troski i odpowiedzialności za nauczanie. W tej grupie dominują przede wszystkim doktorzy i magistrowie, posiadają oni status coacha, pracodawców, szkoleniowców, wykładowców, właścicieli przedsiębiorstw, specjalistów, doradców zawodowych, sędziów, menedżerów, psychologów-trenerów, doradców, maklerów, psychoterapeutów, partnerów biznesowych.

Minimum kadrowe dla kierunku studiów I i II stopnia stanowi:

- a. 4 nauczycieli w grupie samodzielnych nauczycieli akademickich;
- b. 10 nauczycieli (w tym 4 z doświadczeniem zawodowym zdobytym poza uczelnią - praktyków) ze stopniem naukowym doktora;
- c. 4 nauczycieli z tytułem zawodowym magistra.

Skład minimum kadrowego pozostaje zróżnicowany w zasadzie w każdej z grup pracowniczych, mimo iż dominują przedstawiciele nauk ekonomicznych. Z racji na uwarunkowanie, że DiC nie można osadzić na jednej wybranej dyscyplinie naukowej, taka struktura minimum kadrowego – w powiązaniu z efektami kształcenia oraz przyporządkowaniem do obszarów nauki - jest właściwa. ZO PKA do minimum kadrowego na podstawie dorobku naukowego i/lub dorobku naukowego oraz doświadczenia zawodowego zaliczył 18 osób, które reprezentują dyscypliny naukowe: n. ekonomiczne, pedagogikę, filozofię, n. o zdrowiu, psychologię, n. o zarządzaniu, filologię, n. o żywieniu człowieka oraz doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią i związane z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia. Osoby zaliczone na podstawie doświadczenia zawodowego posiadają status coacha, psychologów-trenerów, prowadzą własne firmy doradcze. Na podkreślenie zasługuje bogaty i aktualny dorobek naukowy wiążący wyjątkową dyscyplinę naukową nauczycieli z dydaktycznym przeznaczeniem publikacji, udział w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych dedykowanych coachingowi czy doradztwu. Publikacje ukazują się w języku polskim i angielskim, co dodatkowo poprzez wejście w międzynarodowy obieg naukowy wzmacnia ich oddziaływanie. Przedstawiony wykaz potwierdza ponadto udział w konferencjach i szkoleniach, seminariach, w których pracownicy CDV pełnili różną rolę.

Właściwa struktura kwalifikacji kadry prowadzącej zajęcia, kadra zarówno tworząca minimum kadrowe, jak i spoza niego, reprezentuje różne dziedziny i dyscypliny naukowe, są to osoby



posiadające odmienne ale wzajemnie się uzupełniające doświadczenie praktyczne, eksperckie, coachingowe. Dorobek publikacyjny jest aktualny, podobnie można wypowiedzieć się w sprawie stałej aktywności i obecności na konferencjach, szkoleniach, seminariach zarówno w roli słuchacza, jak i mentora. Kadra akademicka jest aktywna w roli doradców w wielkich firmach, co bez wątplenia dowodzi i kompetencji, i środowiskowego uznania, utrzymywania kontaktów ze sferą biznesową oraz przenoszenia wzajemnych doświadczeń. Charakter kwalifikacji naukowych (akademickich) oraz praktycznych, ich wachlarz jaki i specyfika czynią zadość palecie nauczanych efektów modułowych i kierunkowych. Widoczne jest to na poziomie różnicowania metod i treści nauczania, są one pochodną specyfiki modułu, poziomu kształcenia. Zajęcia szczególnie praktyczne silnie angażują studentów. Godnym podkreślenia jest wiązanie nauczania teoretycznego z praktyką studencką, a także z dodatkową ofertą edukacyjno-szkoleniową CDV.

Uczelnia podejmuje trwałe działania służące podnoszeniu kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich, w tym celu organizuje się warsztaty i seminaria metodyczno-metodologiczne. Podstawowymi kryteriami przydziału zajęć są oczywiście dorobek naukowy oraz doświadczenie zawodowo-ekspertskie, pozostające adekwatne dla modułowych efektów kształcenia. Za nadzór nad kursami na kierunku DiC w pierwszej kolejności odpowiada Katedra Coachingu i Zarządzania oraz pełnomocnik dziekana ds. kierunku. Szczególnie szeroki zakres procedury weryfikacji ma miejsce w odniesieniu do praktyków reprezentujących otoczenie społeczne. Za ciekawe rozwiązanie można uznać przeprowadzenie przez rekruta dodatkowych zajęć otwartych dla studentów, podlegają one hospitacji przez pracownika uczelni, stanowią podstawę decyzji o zatrudnieniu (obok dokumentacji potwierdzającej dorobek, umiejętności, doświadczenie). Dydaktycy podlegają ocenie ewaluacyjnej, która jest podstawą decyzji na kolejne semestry.

Punktem wyjścia działań w sferze kadrowej jest regularna i kompleksowa ocena, a także wykorzystywanie wyników kontroli w bieżącym działaniu i strategicznym planowaniu. Dokumentem ramowym pozostaje „Polityka kadrowa na Wydziale Nauk Społecznych CDV w latach 2017-2020”. Zdefiniowano w niej politykę kadrową jako podporządkowaną misji i strategii, a jej celem jest wskazanie najważniejszych kierunków i sposobów działań w sferze personalnej, służących rozwojowi zawodowemu pracowników oraz wzmocnieniu zasobów uczelni i tworzenie profesjonalnego zespołu. Ten ramowy dokument obejmuje kilka elementów: strategia polityki kadrowej, planowanie zatrudnienia i nabór pracowników etatowych, ocena pracowników etatowych, zasady i tryb pracy dydaktycznej pracowników, ... pracy organizacyjnej..., ...działalności naukowej..., zasady i tryb oceny praktyków – pracowników etatowych, zatrudnienie, ocena, doskonalenie pracowników zatrudnionych w ramach umów cywilno-prawnych, odpowiedzialność.

Uczelnia prowadzi politykę kadrową właściwą z uwagi na zakres działalności oraz cele strategiczne przyświecające i jej i kierunkowi studiów. Stąd nacisk na koncentrowaniu się na zapewnieniu warunków (samo-)rozwoju oraz nieustannemu doskonaleniu. Profil kształcenia wymusza działania nie tylko w sferze promocji badań naukowych i tej strony rozwoju nauczycieli ale także w zwracaniu uwagi na rozwój ich umiejętności praktycznych. Odrębnym obszarem troski jest pozyskiwanie i posiadanie w sposób trwały w zasobach kadrowych praktyków, na co dzień reprezentujących inne podmioty. Pod tym względem należy uznać, że dba się o prawidłowy dobór kadry, o równowagę różnych grup pracowników i obszarów aktywności zawodowej.

Kierując się potrzebami dydaktycznymi wspomaga się pracowników i pozostałą kadrę w podnoszeniu ich kwalifikacji (kursy, seminaria, wyjazdy, szkolenia, promocja na stopnie naukowe), w ostatnim okresie sfinansowano w pełni trzy postępowania habilitacyjne. Zabezpiecza się także środki materialne na rzecz prowadzenia i publikowania osiągnięć naukowych. Dobra sytuacja finansowa pozwala zapewnić ciągłość finansowania wieloletnich projektów badawczych. Sprawdzonym rozwiązaniem są granty wewnętrzne. Warunkiem uzyskania wsparcia jest zbieżność badań z zakresem kształcenia. Odrębnym rodzajem wsparcia są rozwiązania organizacyjne sprawdzające się do elastycznego kształtowania pracy dydaktycznej i organizacyjnej czy wspierania doskonalenia dydaktycznego kadry (np. seminaria, kurs e-learningowy). Za dobry

przykład może uchodzić kurs akredytowany ICF, stałe i bezpłatne uczestnictwo w wydarzeniach krajowych oraz międzynarodowych z zakresu doradztwa i coachingu. Suma tych działań pozwala stwierdzić stworzenie dobrych warunków oraz systemu motywacyjnego (np. publikacje w czasopiśmie zagranicznych), co stwarza przesłanki trwałego i zrównoważonego rozwoju zasobów kadrowych. Od 2016 r. działa zintegrowany system motywacyjny, za który odpowiada Zespół ds. motywacji pracowników administracyjnych i naukowo-dydaktycznych Collegium da Vinci. Zespół ten działa w standardzie nowoczesnego zarządzania zasobami, nie tylko integruje pracowników różnych grup pracowniczych, ale także bazuje na diagnozie, na planowaniu, realizacji, ocenie oraz na rekomendacjach np. dot. statusu zatrudnienia, zasady premiowania.

Polityka kadrowa jest powiązana z oceną osiągnięć (hospitacje, ewaluacje, działalność badawcza i publikacyjna). Ocena okresowa (wszystkich) nauczycieli akademickich jest zorientowana na stymulowanie i kontrolę rozwoju kadrowego, na spełnianie wymagań ilościowych i jakościowych w powiązaniu z kierunkiem i poziomem prowadzonych studiów, na doskonalenie kwalifikacji oraz na ściślejsze powiązanie kadry akademickiej z działalnością organizacyjną. Okresowa ocena jest dokonywana wg harmonogramu poprzez stosowną komisję oceniającą, jej wynik determinuje zatrudnienie, awansowanie.

Dysponowanie takim katalogiem środków daje władzom uczelni przestrzeń optymalizacji zatrudnienia, różnicowania, stymulacji i wsparcia jej potrzeb rozwojowych.

Od 2016 r. wykorzystuje się ocenę przeprowadzaną przez Transmisja Consulting co należy uznać za dodatkową zewnętrzną ewaluację koncepcji i jakości nauczania.

Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Liczba oraz dorobek naukowy, a także doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią wraz z kompetencjami dydaktycznymi są w pełni zapewnione w grupie nauczycieli stanowiących minimum kadrowe oraz pozostałej kadry. Grono kadrowe jest zróżnicowane z uwagi na reprezentowane dyscypliny naukowe, dorobek czy doświadczenie. Dowodzi to trafności polityki kadrowej zorientowanej na zaspakajanie przede wszystkim potrzeb celów kształcenia. Stąd skład i kwalifikacje kadry skoncentrowane na celach i efektach kształcenia. Stan ten pozwala osiągnąć spełnienie wymogów minimum kadrowego pod względem merytorycznym i formalnym na studiach I i II stopnia. Uwzględnione zostały wymogi zarówno naukowe, jak i praktyczne odnoszące się do umiejętności praktycznych.
2. Pozytywną konstatację legitymizuje także polityka kadrowa, jest ona powiązana ze strategicznymi założeniami uczelni, a szczególnie z celami nauczania. Prowadzone w niej działania jawią się jako transparentne, przemyślane, konsekwentne. Podlegają stałej kontroli i nadzorowi przy wykorzystaniu wewnętrznych mechanizmów diagnozy i oceny. Działaniom tym nadaje się kolegialny wymiar dla uzyskania środowiskowego poparcia i wzmocnienia zasobów uczelni.

Dobre praktyki

1. Stworzenie wspólnych zespołów motywacyjnych obejmujących ogół pracowników w celu szukania optymalnych rozwiązań w sferze zarządzania, osiągnięcia większego poziomu integracji i partycypacji, a zatem i odpowiedzialności.

## **Kryterium 5. Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym w procesie kształcenia**

### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 5**

Współpraca Collegium da Vinci ze środowiskiem pracodawców ma charakter wielowymiarowy. Obejmuje systematyczne konsultacje dotyczące programu i treści kształcenia, propozycje dotyczące kształcenia,

praktyczne warsztaty i seminaria, które są adresowane zarówno do studentów, jak i do osób z zewnątrz. Pracodawcy zajmują stanowisko w sprawie organizacji praktyk. Jedną z inicjatyw zmierza do zwiększenia zaangażowania praktykantów w funkcjonowanie danej organizacji poprzez skumulowanie okresu praktyk do trzech miesięcy biegnących nieprzerwanie. Ma to umożliwić ocenę efektów kształcenia osiągniętych podczas uczestnictwa w praktykach. Niektóre efekty kształcenia są silnie związane ze standardami International Coach Federation – organizacji, której przedstawiciele uczestniczą w prowadzeniu zajęć. Studenci mogą dzięki temu przygotować się do uzyskania międzynarodowego certyfikatu coachingowego. Oceniany kierunek to jedyny w Polsce kierunek studiów w ramach, którego studenci mogą zrealizować kurs akredytowany ICF.

Pracodawcy mają realny wpływ na dobór treści kształcenia i efektów kształcenia, co wynika z zapisów raportu samooceny i zostało potwierdzone podczas spotkania członków zespołu oceniającego z pracodawcami. Wpływ na treści kształcenia opiera się na licznych, roboczych spotkaniach przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz władz uczelni, w tym Zespołu ds. Jakości Kształcenia. Wpływ na efekty kształcenia jest pośredni – podczas spotkania z pracodawcami został on potwierdzony na efekty kształcenia wynikające z proponowanego zakresu kształcenia (uzup. 13.01.2018).

Praktyczne przygotowanie studentów kierunku jest oparte na aktywizujących formach, wzmacniających samodzielność i odpowiedzialność studentów, jak i praktyczne stosowanie wiedzy i umiejętności będących efektami kształcenia. Autorzy raportu samooceny wskazali liczne przykłady form aktywizujących studentów. W przypadku warsztatów prowadzonych przez praktyków studenci realizują projekt na podstawie analizy konkretnego przypadku wraz z jego prezentacją na forum grupy, co umożliwia ocenę osiągania planowanych efektów kształcenia o praktycznym wymiarze.

Collegium Da Vinci organizuje praktyki zawodowe we współpracy z firmami partnerskimi, co pozwala studentom na zdobycie odpowiedniego doświadczenia adekwatnego do efektów kształcenia.

Collegium Da Vinci prowadziło badania służące określeniu tego, jakie kompetencje są i będą w najbliższych latach kluczowe na rynku pracy i opracowało raport z badań dotyczących tworzenia nowych produktów edukacyjnych w Collegium da Vinci.

W uczelni jest powołany Pełnomocnik Rektora ds. kontaktów z biznesem, a na wydziale działa od 2015 roku Pełnomocnik Dziekana ds. kierunku Doradztwo i coaching.

Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Studia o profilu praktycznym są w szczególności sposobem nakierowane na praktyczne formy i na współpracę z praktykami z toczona społeczno-gospodarczego.
2. Stosowanie aktywizujących form już podczas zapoznawania nowych studentów z tematyką coachingu. Takie formy są stosowane podczas zajęć dotyczących ćwiczenia praktycznych umiejętności coachingowych (prowadzenia sesji coachingowych, które stanowią podstawową formę realizacji usług coachingowych).
3. Pracodawcy uczestniczący w spotkaniu podczas wizytacji potwierdzili zróżnicowane uczestnictwo w planowaniu lub ocenianiu efektów kształcenia, aczkolwiek widoczny był problem ze zrozumieniem terminu „efekty kształcenia” oraz z opisywaniem konkretnych efektów kształcenia. Mimo tego należy uznać, iż, uczestnictwo przejawia się w licznych, bezpośrednich kontaktach z uczelnią oraz w bezpośrednim prowadzeniu zajęć i organizowaniu praktyk.
4. W dzienniku praktyk nie zamieszczono odpowiedniej pozycji (tabeli), która umożliwiałaby łatwe powiązanie planowanych efektów kształcenia z efektami osiąganymi podczas praktyk, w tym efektami nieplanowanymi, a korespondującymi z planowanymi efektami kształcenia. Zapisy w dzienniku praktyk mają charakter ogólnikowy i odnoszą się raczej do zadań, a nie do efektów kształcenia (uczenia się) osiągniętych podczas praktyk.
5. W strategii nie uwzględniono kwestii otoczenia społeczno-gospodarczego, a jedynie współpracę z biznesem. Takie ograniczenie nie ma uzasadnienia w praktyce (na przykład podczas spotkania z

pracownikami wspomniano o istnieniu ścieżki „coaching w edukacji”, co przynajmniej w części ma związek z otoczeniem pozabiznesowym).

6. W raporcie nie wspomniano o istnieniu rady pracodawców, pomimo jasnych dowodów na żywe i liczne kontakty uczelni (kierunku) ze środowiskiem pracodawców. Nie zamieszczono w raporcie samooceny wzmianki o systematycznej współpracy z otoczeniem w odniesieniu do dwóch pozostałych sektorów (publicznego, społecznego), choć wspomina się o współpracy z urzędem miasta oraz lokalnymi środowiskami.
7. Nie jest w raporcie samooceny jasno określona kwestia charakteru doradztwa, który stanowi jeden z dwóch filarów kierunku. Nie wynika z raportu samooceny, jakiego rodzaju doradztwo jest przedmiotem studiów, a jedynie zwrócono uwagę na fakt, że nie jest nim już doradztwo polityczne. W raporcie wskazano możliwości zatrudnienia związane z doradztwem zawodowym / kariery i doradztwem biznesowym.
8. W analizie SWOT pominięto wyzwania związane z doradztwem edukacji i kariery, wynikające zarówno z przepisów ustawy o systemie oświaty i aktów wykonawczych, jak i ze standardów i zaleceń europejskich w tym zakresie. Nie uwzględniono też możliwości dotyczących rejestrowania kwalifikacji rynkowych, co mogłoby być wykorzystane przez uczelnie w formie odpowiedniego wniosku (wniosków) o rejestrację nowych zawodów oraz w formie rozszerzania współpracy z krajami, gdzie takie zawody istnieją.
9. W strategii nie odwołano się do wartości, o których wspominali przedstawiciele kadry uczelni (wydziału). Nie ma też w strategii zapisu o formule jej ewaluacji i aktualizacji, w tym z udziałem otoczenia społeczno-gospodarczego.

#### Dobre praktyki

1. Oparcie procesu kształcenia na wielostronnym dialogu („polilogu”), sprzyjającym wymianie intelektualnej pomiędzy uczestniczącymi w nim pracownikami, studentami i praktykami.
2. Deklarowana przez pracowników uczelni świadomość znaczenia proksemiki, która warunkuje efektywność prowadzonych zajęć i spotkań.
3. Zachęcanie studentów do proponowania własnych rozwiązań konkretnych przypadków, z którymi mają do czynienia praktycy, co wzmacnia osiąganie efektów kształcenia związanych z ich praktycznym wykorzystaniem.
4. Podkreślanie znaczenia standardów etycznych w pracy coacha i doradcy oraz kształtowanie postaw studentów.
5. Diagnozowanie predyspozycji zawodowych na podstawie nowoczesnych narzędzi dostępnych na uczelni.
6. Wspieranie kompetencji potrzebnych do zarządzania karierą, w tym poprzez stosowanie portfolio, tworzenie planów rozwoju, organizowanie spotkań z pracodawcami.
7. Systematyczne doskonalenie kadr, oparte na cyklicznych (cotygodniowych) spotkaniach kadry.

#### Zalecenia dotyczące:

1. Powołania i wspierania rady pracodawców.
2. Opracowanie zrozumiałego dla otoczenia społeczno-gospodarczego opisu efektów kształcenia (efektów uczenia się), który ułatwi przedstawicielom otoczenia społeczno-gospodarczego projektowanie (nowych) efektów oraz potwierdzanie efektów (w tym podczas praktyk) – najlepiej we współpracy i na bazie dialogu z otoczeniem społeczno-gospodarczym.
3. Podejmowanie szerszej współpracy na rzecz doskonalenia procesu kształcenia ze wszystkimi sektorami otoczenia społeczno-gospodarczego, zarówno w kwestii aktualizowania strategii, jak i

przygotowania kadr do pracy w przyszłości i kształcenia przydatnego dla podejmowania społeczno-gospodarczych wyzwań.

## **Kryterium 6. Umiejdzynarodowienie procesu kształcenia**

### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 6**

Umiejdzynarodowienie procesu kształcenia na kierunku „doradztwo i coaching” na studiach I i II stopnia, w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym prowadzonym w CdV należy rozpatrywać w dwóch płaszczyznach: tradycyjnej, realizowanej poprzez mobilność studentów i kadry naukowej; oraz instytucjonalnej, oznaczającej włączenie procesu kształcenia w międzynarodową sieć certyfikowania doradców i coachów.

Uczelnia ma podpisane umowy o wymianie studentów i kadry w ramach programu Erasmus+. W czasie rozmowy członków ZO PKA osoba odpowiedzialna za realizację tego programu przyznała, że zainteresowanie wyjazdami wśród studentów nie jest zbyt duże, co wynika w znacznej mierze z faktu, że większość studentów pracuje bądź studiuje na drugim kierunku i nie mogą swobodnie zaplanować semestralnego wyjazdu za granicę. W celu wzmocnienia tego aspektu współpracy międzynarodowej uczelnia CdV przeprowadziła radykalną reformę nauczania języków obcych. Obecnie nauczanie to prowadzi firma ProfiLingua, w trakcie nauki języków studenci mogą zdobywać certyfikaty językowe. Po zasięgnięciu opinii studentów, ZO PKA potwierdza, że przeprowadzona zmiana ułatwiła przygotowanie do wyjazdów zagranicznych. Obecnie znajomość języka angielskiego (jako podstawowego dla kierunku i najpopularniejszego w programach wymiany międzynarodowej) jest na wyższym poziomie i pozwala na swobodniejszą komunikację w trakcie zagranicznych wyjazdów. Studenci wizytowanego kierunku mają możliwość skorzystania z oferty programu Erasmus+. Realizacja tych zamierzeń prowadzona jest w wyniku podpisanych porozumień dwustronnych dla kierunku doradztwo i coaching. Za kwestie mobilności studenckiej odpowiedzialny jest Koordynator Programu Erasmus+. Jest on odpowiedzialny za przekazywanie komunikatów studentom z zakresu rekrutacji do programu oraz uczestnictwa w nim. Ponadto informacje na temat międzynarodowego programu mobilności są dostępne na stronie internetowej Uczelni. Należy ocenić, że zostały one zaprezentowane w sposób przejrzysty. Studenci obecni na spotkaniu z ZO PKA posiadali wiedzę na temat programu Erasmus+.

Uczelnia stara się zachęcać studentów do wyjazdów zagranicznych, organizuje spotkania informacyjne, w czasie których studenci powracający z wymiany udzielają praktycznych porad dotyczących przygotowania do wyjazdu oraz zagranicznego pobytu na uczelni partnerskiej.

W programie studiów znajdują się zajęcia prowadzone w języku angielskim. Co ważne – są to zajęcia warsztatowe, a więc wymagające rzeczywistej, komunikatywnej znajomości języka obcego. Uczelnia oferowała sześć różnych warsztatów, ale, zgodnie z przekazanymi informacjami, w każdym z nich uczestniczyły jedynie cztery osoby. Łączna liczba osób uczestniczących w zajęciach w języku obcym – 24 – nie jest więc szczególnie imponująca.

Współpraca z zagranicznymi partnerami, szczególnie z ICF, sprawia, że studenci mają możliwość uczestniczenia w zajęciach prowadzonych przez praktyków coachingu z zagranicy, zrzeszonych w tejsze organizacji. W tego rodzaju szkoleniach i warsztatach uczestniczą studenci I oraz II stopnia obydwu trybów studiowania. Zważywszy na to, że studia „doradztwo i coaching” są prowadzone na profilu praktycznym, ta możliwość ma szczególnie duże znaczenie w procesie kształcenia, co więcej – ułatwia zdobycie międzynarodowych certyfikatów coachingu.

W umiejdzynarodowieniu procesu kształcenia szczególne znaczenie ma współpraca z International Coach Federation. Program kształcenia został opracowany w taki sposób, by odpowiadać wymaganiom stawianym przez ICF, co z kolei umożliwi szybsze zdobycie międzynarodowych certyfikatów, pozwalających na łatwe wejście na rynek pracy. ICF i CdV kontynuują tę współpracę, dlatego dokonywane modyfikacje programu studiów wynikają także ze zmian w międzynarodowym podejściu do zawodu coacha i doradcy.

Uzasadnienie

1. CdV przykładą dużą wagę do współpracy międzynarodowej. W sytuacji, kiedy działania w zakresie umiejdzynarodowienia dalekie są od optymalnych, uczelnia dokłada starań, by zaradzić istniejącym problemom. Dlatego ze względu na niewielką liczbę studentów uczestniczących w programach wymiany, podjęte zostały działania zmierzające do poprawy sytuacji (zmiana sposobu nauczania języka angielskiego; organizowanie spotkań informacyjnych z udziałem studentów wracających z programów wymiany).

2. Uczelnia zaangażowana jest we współpracę z międzynarodowymi organizacjami zrzeszającymi praktyków doradztwa i coachingu. Umożliwia to ciągłe ulepszanie programu kształcenia, by odpowiadał on współczesnym potrzebom pracodawców oraz był zgodny z najnowszymi trendami w praktycznym kształceniu na kierunku „doradztwo i coaching”.

#### Dobre praktyki

1. Najcenniejszym rozwiązaniem stosowanym w CdV w odniesieniu do programu kształcenia na kierunku „doradztwo i coaching” jest współpraca z międzynarodowymi organizacjami zrzeszającymi praktyków tych zawodów. Uczelnia przywiązuje wielkie znaczenie do tej współpracy, przedstawiciele ICF oraz REFA Group są reprezentowani w gronie przedstawicieli OSG, z którymi uczelnia współpracuje. Zwłaszcza ICF organizuje we współpracy z uczelnią szereg przedsięwzięć (warsztaty, szkolenia), do których studenci mają ułatwiony dostęp. Co umożliwia im łatwiejsze (i mniej kosztowne) zdobycie certyfikatów o międzynarodowej renomie.

#### Zalecenia

1. Należy kontynuować współpracę z międzynarodowymi organizacjami: ICF oraz REFA Group.

### **Kryterium 7. Infrastruktura wykorzystywana w procesie kształcenia**

- 1.1. Infrastruktura dydaktyczna oraz wykorzystywana w praktycznym przygotowaniu zawodowym
- 1.2. Zasoby biblioteczne, informacyjne oraz edukacyjne
- 1.3. Rozwój i doskonalenie infrastruktury

#### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 7**

Uczelnia infrastrukturę niezbędną do prowadzenia studiów praktycznych na kierunku „doradztwo i coaching”. Wyposażenie sal dydaktycznych nie budzi zastrzeżeń. Należy podkreślić, że wszystkie sale wyposażone są w wygodne stoły, przy których można swobodnie korzystać z podręczników i notatników. Uczelnia dysponuje pracownią fokusową, wyposażoną w system rejestrowania prowadzonych zajęć oraz w lustro weneckie pozwalające na komentowanie prowadzonych ćwiczebnych sesji coachingowych na bieżących. Przestrzeń uczelni jest tak zaaranżowana, że stwarza liczne możliwości do pracy poza salami wykładowymi. Zlokalizowane na terenie uczelni bistro zapewnia wszystkim skorzystanie ze zbalansowanych posiłków. Uczelnia jest w pełni przystosowana do kształcenia studentów z niepełnosprawnością różnego stopnia. ZO PKA w czasie spotkania z pełnomocnikiem uczelni odpowiedzialnym za pomoc studentom niepełnosprawnym zapoznał się z regulaminem świadczenia takiej pomocy. Deklarowane przez uczelnię działania zostały w pełni potwierdzone przez ZO PKA. Na uwagę zasługuje działanie biblioteki uczelnianej. Uczelnia nieustannie monitoruje zasoby biblioteczne, by książki wymienione w sylabusach jako literatura podstawowa znajdowały się w jej zasobach. Jednocześnie usuwane są te pozycje, które przez prowadzących zajęcia zostały uznane za przestarzałe. Pozwala to na dostosowanie zasobów bibliotecznych do potrzeb prowadzonego kierunku kształcenia, mimo że od kilku lat pozostają na poziomie 50 tysięcy. Przeprowadzona przez eksperta ZO PKA wrywkowa kontrola zasobów biblioteki wykazała, że biblioteka posiada wszystkie publikacje, do których odwoływały się sylabusy modułów kształcenia. Oprócz tradycyjnych zasobów bibliotecznych, studenci mogą korzystać z Wirtualnej Biblioteki Nauki oraz elektronicznych baz danych dostępnych w Uniwersytecie SWPS. Przegląd infrastruktury dokonywany jest w sposób ciągły i uczestniczą w nim tak nauczyciele akademicy, jak i studenci, którzy mogą zgłaszać wszelkie uwagi dotyczące potrzeb w tym zakresie. Pracownicy administracyjni sprawują ciągły nadzór nad wyposażeniem poszczególnych sal (pisaki, papier, etc.) i pojawiające się braki są natychmiast uzupełniane. Ciekawym rozwiązaniem przyjętym przez założyciela uczelni jest udostępnianie dzieł współczesnej sztuki polskiej, dzięki czemu całe CdV staje się dla studentów „żywą galerią”.

#### Uzasadnienie

Infrastruktura uczelni nie budzi najmniejszych zastrzeżeń. Dotyczy to tak wyposażenia niezbędnego do prowadzenia zajęć dydaktycznych, jak i tworzenia środowiska ułatwiającego wszechstronny rozwój akademiki i personalny. Na szczególne uznanie zasługuje umożliwienie studentom ciągłego kontaktu ze współczesną sztuką polską oraz oferowanie nowoczesnych technologii na najwyższym poziomie: uczelnia

corocznie unowocześnia wyposażenie pracowni komputerowych. Ani pracownicy, ani studenci nie mają żadnych trudności w dostępie do tego rodzaju infrastruktury. Połączenie internetowe jest stabilne i bardzo szybkie.

Zalecenia - brak.

### **Kryterium 8. Opieka nad studentami oraz wsparcie w procesie uczenia się i osiągnięcia efektów kształcenia**

8.1. Skuteczność systemu opieki i wspierania oraz motywowania studentów do osiągnięcia efektów kształcenia

8.2. Rozwój i doskonalenie systemu wspierania oraz motywowania studentów

#### **Analiza stanu faktycznego i ocena spełnienia kryterium 8**

W trakcie spotkania z ZO PKA studenci podkreślili, że mają bardzo dobry kontakt z kadrą naukowo - dydaktyczną. Ich zdaniem jest to wynik niewielkiej liczby studentów studiujących na wizytowanym kierunku. Nauczyciele akademicy, wykorzystują swoje doświadczenie zawodowe podczas zajęć dydaktycznych, co uzyskało uznanie studentów. Należy wskazać, że nauczyciele inspirują studentów do pogłębiania wiedzy, poprzez przekazywanie dodatkowych materiałów oraz zachęcania do uczestnictwa w organizowanych warsztatach i szkoleniach. Prowadzący zajęcia zobowiązani są do prowadzenia konsultacji dla studentów. Konsultacje odbywają się w dogodnych dla studentów porach (w weekendy lub w godzinach popołudniowych). W tablicach znajdujących się na terenie Uczelni oraz na stronie platformy Wirtualna Uczelnia zamieszczone są aktualne informacje na temat terminu i godzin konsultacji prowadzących zajęcia. Podczas spotkania z ZO PKA studenci podkreślili, że prowadzący zajęcia starają się na bieżąco reagować na ich potrzeby znajdując dla nich wolny czas. Dodatkowo studenci mają kontakt z nauczycielami akademickimi za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonu.

Nauczyciel akademicki w czasie trwania pierwszych zajęć dydaktycznych przedstawia studentom sylabus przedmiotu. Z punktu widzenia studentów stanowi to bardzo ważne narzędzie ich pracy własnej. Karta przedmiotu pozwala im na odnalezienie niezbędnych informacji dotyczących treści programowych, efektów kształcenia, warunków zaliczenia oraz literatury podstawowej i uzupełniającej. Sylabusy udostępnione zostały w systemie Wirtualna Uczelnia. Kryteria oceniania w opinii studentów są jasne i przejrzyste. Studenci są zadowoleni z obowiązującego sposobu oceniania. Uwzględniając opinie studentów należy stwierdzić, że wsparcie zapewnione im przez nauczycieli akademickich jest adekwatne do ich potrzeb i spełnia oczekiwania tej grupy społeczności akademickiej. Zdecydowana większość nauczycieli akademickich udostępnia studentom materiały dydaktyczne, przesyłając je pocztą elektroniczną na adresy poszczególnych grup studenckich.

W celu ułatwienia wszystkim studentom pierwszego roku funkcjonowania na Uczelni powołane zostało stanowisko „Anioła”. Udziela on studentom informacji, rozwiewa wątpliwości związane z tokiem studiów, wskazuje w jaki sposób rozwijać na uczelni swoje pasje i zainteresowania, a także uczy pisać podania i wnioski, dotyczące konkretnych uczelnianych spraw. Studenci bardzo dobrze oceniają daną funkcję, doceniają udzielone wsparcie emocjonalne i dydaktyczne.

W opinii studentów system stypendialny skutecznie motywuje do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia, a pomoc materialna w postaci stypendiów socjalnych pozwala bez przeszkód skupić się na procesie uczenia się. Wszystkie informacje na temat pomocy materialnej zostały umieszczone na stronie internetowej Uczelni, co do której studenci nie zgłosili żadnych uwag. Ponadto Uczelnia przyznaje corocznie dwa stypendia specjalne dla studentów zwycięzców konkursów, np. w bieżącym roku konkurs polegał na nagrywaniu filmu pod hasłem „ciekawość”.

Jednostką odpowiedzialną za pomoc studentom z niepełnosprawnością jest Pełnomocnik Rektora ds. Studentów z Niepełnosprawnością. Wśród oferowanych form wsparcia należy wyróżnić w szczególności: możliwość zapewnienia funkcji asystenta dydaktycznego tj. osoby pomagającej w czynnościach związanych z procesem kształcenia, pokrycie kosztów kserowania notatek,

dostosowanie zaliczeń oraz innych form weryfikacji wiedzy, dofinansowanie uzupełniających i wyrównawczych zajęć edukacyjnych. Ponadto wychodząc naprzeciw osób z problemami psychicznymi Uczelnia umożliwia odbycie 12 bezpłatnych konsultacji psychologicznych w roku akademickim. W opinii studentów Władze Uczelni w sposób wystarczający zapewniają wsparcie studentom z niepełnosprawnościami w zakresie dydaktyki, nauki, pomocy materialnej oraz umożliwiają im udział w pełnym procesie kształcenia.

Jednostka wspiera studentów w kontaktach z lokalnym środowiskiem zawodowym w ramach działań realizowanych przez Biuro Karier, które udostępnia na swojej stronie internetowej oraz profilu na portalu społecznościowym informacje o aktualnych ofertach pracy, staży, praktyk i wolontariatu. W ramach udzielanego wsparcia studenci mają m.in. możliwość spotkania z doradcą zawodowym, udziału w szkoleniach z umiejętności miękkich.

Uczelnia stwarza możliwości rozwijania zainteresowań studentów poprzez ich udział w pracach organizacji studenckich, kursach, szkoleniach i wykładach gościnnych. W czasie spotkania z ZO PKA studenci wyrazili dobre opinie na temat oferowanych możliwości.

Władze Wydziału wspierają pracę Samorządu Studentów, który podejmuje działania o charakterze kulturalnym, społecznym i charytatywnym oraz pomaga studentom w sprawach socjalnych i dydaktycznych. Samorząd może liczyć na dofinansowanie swoich inicjatyw, a także ma możliwość korzystania z zasobów materialnych Uczelni. Przedstawiciele Samorządu bardzo pozytywnie ocenili współpracę z Władzami Wydziału.

Podczas spotkania z ZO PKA studenci wyrazili pozytywną opinię na temat wsparcia zapewnionego im w procesie uczenia się i osiągania efektów kształcenia realizowane na wizytowanym kierunku. Nie mieli zastrzeżeń, co do systemu opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej. Studenci podkreślają, że z ich punktu widzenia wykorzystywana infrastruktura spełnia najwyższe standardy i umożliwia podnoszenie kwalifikacji.

Głównym sposobem oceny opieki i wsparcia udzielanego studentom przez nauczycieli akademickich jest elektroniczna ankieta, którą studenci wypełniają po zakończeniu zajęć dydaktycznych w systemie Wirtualna Uczelnia. Wyniki są analizowane przez Władze Wydziału i Uczelni, a w razie niepokojących sygnałów są podejmowane indywidualne działania z prowadzącymi zajęcia, np. hospicja zajęć, rozmowa. Studenci mają możliwość poprzez system elektroniczny zapoznania się z ogólnymi wynikami ankietyzacji. W czasie spotkania z ZO PKA studenci oraz Władze potwierdziły skuteczność działania procedury w tym kształcie. Ponadto ważnym elementem rozwoju i doskonalenia wspierania oraz motywowania studentów są cykliczne spotkania Dziekana Wydziału ze studentami wszystkich kierunków i trybów. W czasie spotkań poruszane są kwestie zadowolenia studentów z systemu ich wsparcia oferowanego im przez Uczelnię. Poruszane są m.in. tematy dotyczące: jakości, czasu obsługi, dostępności do Centrum Obsługi Dydaktyki. Każdorazowo po zakończeniu cyklu takich spotkań ze studentami Dziekan Wydziału sporządza z nich podsumowanie, które przekazuje do Kierownika Centrum Obsługi Dydaktyki, Kierowników Katedr i Pełnomocnika Rektora ds. systemu jakości kształcenia. Wymiernym efektem reakcji na uwagi studentów było np. wydłużenie pracy Dziekanatu w jeden dzień tygodnia do godziny 17:00 – wnioskowane na spotkaniach z Dziekanem przez studentów studiujących, wydłużenie długiej przerwy obiadowej w weekendy do 30 minut, aby umożliwić większej liczbie studentów zjedzenie posiłku. Studenci wizytowanego kierunku wyrazili pozytywną opinię na temat pracy dziekanatu oraz pozostałych jednostek administracyjnych Uczelni.

Uczelnia realizuje ankiety satysfakcji wśród studentów kończących naukę w CDV. W ankiecie studenci dokonują oceny m.in. obsługi pracowników Centrum Obsługi Dydaktyki, infrastruktury Uczelni, zaplecza dydaktycznego, funkcjonowania Biura Karier, organizacji praktyk. Mają oni również możliwość wypowiedzenia się w tych kwestiach w części opisowej. W ostatniej ankiecie elementem często podnoszonym przez studentów była kwestia usprawnienia i zmodyfikowania Wirtualnej Uczelni, w efekcie punkt taki znalazł się w projekcie dotyczącym rozwoju infrastruktury. Niezbędne informacje dotyczące toku studiów oraz form opieki i wsparcia jakie oferuje Uczelnia studenci mogą znaleźć na stronie internetowej Uczelni, w gablotach oraz bezpośrednio w Dziekanacie. W ocenie ZO PKA podane informacje są kompletne i zaspokajają potrzeby studentów.



Uzasadnienie, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron

1. Studentom ocenianego kierunku zapewnianych jest wiele form wsparcia w procesie osiągnięcia efektów kształcenia. Studenci mogą liczyć na pomoc pracowników naukowych, szczególnie w trakcie trwania zajęć dydaktycznych czy realizowaniu prac dyplomowych. Samorząd Studentów wspierany jest merytorycznie i finansowo przez Władze Wydziału i nauczycieli akademickich, także poprzez udostępnienie odpowiedniego miejsca do pracy projektowej.
2. Wsparcie studentom zapewniają jednostki ogólnouczelniane, takie jak Biuro Karier zapewniające merytoryczną pomoc przy wchodzeniu studentów na rynek pracy oraz Pełnomocnik Rektora ds. osób Studentów z Niepełnosprawnością, zajmujący się organizowaniem pomocy dla studentów niepełnosprawnych. Studenci pozytywnie oceniają oferowane im formy wsparcia. Są o nich informowani za pośrednictwem strony internetowej, mediów społecznościowych oraz bezpośrednio przez Uczelnię. System wsparcia mają charakter doskonalący i poszerzający spektrum swego oddziaływania.

Dobre praktyki

1. Powołanie przez Władze Uczelni stanowiska „Anioła”, który służy pomocą studentom pierwszego roku.
2. Cykliczne spotkania Dziekana Wydziału ze studentami w celu omówienia zadowolenia studentów z systemu ich wsparcia oferowanego im przez Uczelnię.

Zalecenia – brak zaleceń.

#### **5. Ocena dostosowania się jednostki do zaleceń z ostatniej oceny PKA, w odniesieniu do wyników bieżącej oceny**

Zalecenie	Charakterystyka działań doskonalących oraz ocena ich skuteczności
Dotychczas wizytowany kierunek nie był oceniany przez Polską Komisję Akredytacyjną.	

Sporządził na podstawie raportów cząstkowych



dr hab. Krzysztof Szewior

Wrocław, w dniu 13 grudnia 2017 r.

