

# **RAPORT Z WIZYTACJI**

**(ocena instytucjonalna)**

**na Wydziale Humanistycznym  
Uniwersytetu Szczecińskiego  
dokonanej w dniach 17.05.2012 - 19.05.2012 roku**

**przez Zespół Oceniający Polskiej Komisji Akredytacyjnej w składzie:**

**przewodniczący: prof. dr hab. Jadwiga Kiwerska – członek PKA**

**członkowie:**

**mgr Maciej Markowski – ekspert PKA, ds. jakości, ekspert formalno-prawny**

**prof. dr hab. Joanna Pyszny – ekspert PKA, merytoryczny**

**prof. dr hab. Roman Bäcker – ekspert PKA, merytoryczny**

**mgr Marcin Wojtkowiak – ekspert PKA, przedstawiciel pracodawców**

**mgr Damian Dudala – ekspert PKA, przedstawiciel Krajowej Reprezentacji Doktorantów**

**Monika Narloch – ekspert PKA, przedstawiciel Parlamentu Studentów**

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

Wizytacja została przeprowadzona w związku z upływem okresu, na jaki została wydana ocena na kierunku „historia”. Wydział spełnił także warunki wynikające z art. 48a ust. 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 6 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 września 2011 r. w sprawie warunków oceny programowej i oceny instytucjonalnej (Dz. U. Nr 207, poz. 1232).

Ocena instytucjonalna Polskiej Komisji Akredytacyjnej przeprowadzona została w jednostce po raz pierwszy.

Wizytację przygotowano i przeprowadzono zgodnie z obowiązującą procedurą. Raport Zespołu Oceniającego został opracowany na podstawie przedłożonego przez Uczelnię raportu samooceny oraz przedstawionej w trakcie wizytacji dokumentacji, a także spotkań i rozmów z władzami Uczelni i Wydziału oraz wchodzących w jego skład Instytutów, reprezentantami interesariuszy zewnętrznych, pracownikami, doktorantami, studentami i słuchaczami studiów podyplomowych ocenianego Wydziału.

Władze Uczelni i Wydziału stworzyły Zespołowi Oceniającemu PKA bardzo dobre warunki do pracy, co pomogło rzetelnie i dogłębnie zrealizować zadania.

## **Załącznik nr 1 Podstawa prawna wizytacji**

**Załącznik nr 2 Szczegółowy harmonogram przeprowadzonej wizytacji** uwzględniający podział zadań pomiędzy członków zespołu oceniającego.

**Kryterium 1. Strategia realizowana przez jednostkę\***

Krótką prezentacją jednostki, jej pozycja w Uczelni.

Na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Szczecińskiego prowadzone są następujące kierunki studiów: bezpieczeństwo narodowe, etnologia, filozofia, historia, pedagogika, politologia, socjologia i stosunki międzynarodowe. Jednostka prowadzi studia I, II i III stopnia oraz studia podyplomowe. Stara się uwzględniać potrzeby i oczekiwania rynku pracy oraz realizować ważne wyzwania naukowo-badawcze. Kształtowanie oferty edukacyjnej Wydziału przebiega we współpracy z instytucjami państwowymi, gospodarczymi i społecznymi regionu. Wydział Humanistyczny w 1989 r. na podstawie zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej uzyskał prawo nadawania stopni naukowych doktora nauk humanistycznych w zakresie historii oraz pedagogiki. W 2001 r. Centralna Komisja do Spraw Tytułu Naukowego i Stopni Naukowych przyznała uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk humanistycznych w dyscyplinie historia. W 2008 r. Wydział uzyskał kolejne uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie filozofia, a w 2010 r. – w dyscyplinie nauki o polityce. W wyniku parametryzacji Wydział Humanistyczny uzyskał w 2011 r. kategorię II, czyli kategorię B. W zgodnej opinii Zespołu Oceniającego jednostka posiada silną pozycję w Uczelni, cieszy się uznaniem ze względu na swój wysiłek organizacyjny, osiągnięcia dydaktyczne i naukowe. Może również liczyć na poparcie władz Uczelni dla swych inicjatyw.

**Tabela nr 1** Liczba osób kształcących się w Uczelni i ocenianej jednostce

Forma kształcenia	Liczba studentów		Liczba uczestników studiów doktoranckich		Liczba słuchaczy studiów Podyplomowych	
	uczelni	jednostki	uczelni	Jednostki	uczelni	Jednostki
<b>Studia stacjonarne</b>	15482	4271	332	128		
<b>Studia niestacjonarne</b>	7221	1444	190	0		
<b>RAZEM:</b>	22703	5715	522	128	2082	652

1.1). Ocena zbieżności strategii działalności i rozwoju jednostki z misją i strategią Uczelni, w szczególności w zakresie zapewnienia wysokiej jakości kształcenia i prowadzonych badań naukowych, a także związku z potrzebami otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym rynku pracy.

Wydział Humanistyczny posiada aktualną strategię rozwoju na lata 2012-2020, która jest zgodna ze strategią i misją Uniwersytetu Szczecińskiego na lata 2012-2020 oraz nawiązuje do polityki wysokiej jakości kształcenia. Misją Wydziału jest „pozostająca ze sobą w pełnej symbiozie aktywność naukowa i dydaktyczna, realizowana z poszanowaniem wolności badań naukowych, w duchu tolerancji i dialogu”. W strategii zawarty zostało 5 celów strategicznych: badania naukowe, kształcenie, potencjał naukowy i pozanaukowy, relacje zewnętrzne oraz normy i zasady. Strategia akredytowanej jednostki sformułowana jest w sposób bardzo ogólny. Charakteryzuje się dość niskim poziomem uszczegółowienia celów strategicznych oraz operacyjnych. Nie zostały w niej także określone takie elementy, jak kwestie ewaluacji czy monitoringu wdrażania strategii oraz jej aktualizowania, a także organy odpowiedzialne za jej realizację, czyli podstawowe elementy systemu zarządzania realizacją strategii. Strategia nie wskazuje również sposobów osiągnięcia założonych celów oraz harmonogramu prac z tym związanych.

Kształt strategii Wydziału jest niewątpliwie konsekwencją sposobu sformułowania również na dużym stopniu ogólności strategii Uniwersytetu Szczecińskiego. Jednak zarówno w misji Uniwersytetu jak i celach strategicznych jakość kształcenia jest w sposób odpowiedni podkreślona. Misja bowiem postrzega jedność między nauką i kształceniem a podniesieniem jakości i poziomu kształcenia. W strategii Uczelni formułuje się to jako cel strategiczny.

Natomiast dokument określany jako Strategia Rozwoju Wydziału Humanistycznego w sposób znikomy formułuje cele związane z jakością kształcenia. Wprawdzie zarówno w części odnoszącej się do misji Wydziału, jak i wśród celów strategicznych kwestie związane z doskonaleniem jakości kształcenia, badań naukowych oraz realizacją potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego są zaznaczone. Do kwestii współpracy z otoczeniem społeczno – gospodarczym oraz interesariuszy wewnętrznych odnosi się bezpośrednio kilka zapisów w strategii, w tym: punkt I.1. „Rozwój badań naukowych służących włączeniu nauk humanistycznych i społecznych w realizację Strategii Lizbońskiej i rozwój Gospodarki Opartej na Wiedzy”, punkt II.1. „Podniesienie jakości kształcenia poprzez wzrost kompetencji kadry akademickiej, zatrudnianie wybitnych naukowców z kraju i zagranicy; stały wzrost jakościowy i ilościowy infrastruktury dydaktycznej, opracowanie nowego modelu praktyk zawodowych i pedagogicznych oraz badania opinii studentów i absolwentów”, punkt II.4.

„Elastyczne dostosowywanie programów studiów do wymagań rynku pracy”; punkt IV.1. „Rozwój współpracy naukowej i edukacyjnej ze szczecińskimi, krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi”, punkt IV.2. „Intensyfikację różnych form kooperacji ze szczecińskim środowiskiem społecznym i gospodarczym, samorządem terytorialnym, instytucjami państwowymi, organizacjami pozarządowymi, zawodowymi, kulturalnymi i politycznymi”). Jednak należy zwrócić uwagę, iż w kwestiach strategicznych relacji z otoczeniem zdecydowanie przeważają instytucje publiczne. Wydaje się, iż potencjał dydaktyczny i naukowy Wydziału mógłby zostać wykorzystany również do współpracy z podmiotami gospodarczymi, w tym prywatnymi.

Strategia Wydziału porusza wszystkie istotne obszary w zakresie kształcenia oraz badań naukowych jedynie w sposób symboliczny. Niewątpliwie są to cele zidentyfikowane w sposób poprawny, jednakże taki kształt strategii Wydziału, wynikający z potrzeby spójności ze strategią Uczelni, uniemożliwia wykorzystanie go w praktyce zarządzania. Istotne jest podjęcie dalszych prac, mających na celu skonkretyzowanie celów strategicznych, ale przede wszystkim operacyjnych oraz sposobów ich realizacji. Brak takich działań może znacznie utrudniać weryfikację stopnia realizacji strategii Wydziału.

1.2). Ocena czy koncepcja kształcenia obejmuje wszystkie poziomy i rodzaje studiów. Ocena spójności koncepcji kształcenia i działalności naukowo-badawczej jednostki z celami określonymi w jej strategii.

Przyjęta w jednostce koncepcja kształcenia obejmuje studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia oraz studia podyplomowe. Jest to oferta edukacyjna nakierowana na potrzeby interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, dostrzega się podjęcie prac nad doskonaleniem systemu zapewnienia jakości kształcenia, widać powiązanie prowadzonych w jednostce badań naukowych z dydaktyką oraz budowanie właściwych relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Bardzo ogólnie sformułowana Strategia Rozwoju Wydziału ma ten atut, że pozwala uznać spójność jej celów z koncepcją kształcenia i działalności naukowo-badawczej jednostki. Natomiast trudno w takiej sytuacji odnieść się precyzyjnie i dokonać w pełni wiarygodnej oceny tej spójności.

3). Ocena czy strategia oraz koncepcja kształcenia i działalność naukowo-badawcza świadczą, iż jednostka identyfikuje swoją rolę i pozycję na rynku edukacyjnym, uwzględniając znaczenie jakości kształcenia.

Stwierdzenia zawarte w Strategii Rozwoju Wydziału Humanistycznego na lata 2012 – 2020 dowodzą, iż władze Wydziału dostrzegają rolę, jaką ich jednostka powinna odgrywać na regionalnym rynku edukacyjnym. Strategia identyfikuje również cele związane z działalnością naukową w kontekście oddziaływania regionalnego. Podobną ocenę można wystawić realizowanej koncepcji kształcenia i działalności naukowo-badawczej. Natomiast sformułowane w Strategii w sposób marginalny cele związane z jakością kształcenia uniemożliwiają pełną ocenę uwzględnienia znaczenia tego czynnika.

4). Ocena roli interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w formułowaniu i realizacji strategii jednostki, w tym budowaniu wysokiej kultury jakości kształcenia.

Strategia Wydziału sformułowana została wyłącznie w gronie władz dziekańskich. Godnym zauważenia jest fakt, iż opracowany dokument został rozesłany do konsultacji w szerokim gronie nauczycieli akademickich Wydziału. Inni interesariusze wewnętrzni nie uczestniczyli w procesie budowy strategii. Także udział interesariuszy zewnętrznych, a w szczególności pracodawców w procesie formułowania tego dokumentu oraz jego realizacji był dość ograniczony. Na aktualnym etapie wdrażania strategii jednostki oraz z uwagi na wysoki poziom ogólności dokumentu współpraca jednostki z interesariuszami wewnętrznymi oraz przedstawicielami sektora publicznego - w przypadku interesariuszy zewnętrznych - przedstawia się zdecydowanie korzystniej niż np. współpraca z sektorem prywatnym, która zdecydowanie wymaga pogłębienia i rozszerzenia.

Podsumowując, włączenie szerszego gremium reprezentującego możliwie szerokie spektrum opinii zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych, jest zdecydowanie wskazane. Umożliwiłoby to sugerowane doprecyzowanie Strategii oraz opracowanie planu jej realizacji, w który należałoby włączyć szerokie grono interesariuszy Wydziału.

**Załącznik nr 3 Informacja o kierunkach studiów prowadzonych w jednostce oraz wynikach dotychczasowych ocen jakości kształcenia**

**Załącznik nr 4 Informacja o studiach doktoranckich i podyplomowych prowadzonych w jednostce oraz o uprawnieniach do nadawania stopni naukowych, w zakresie których nie są prowadzone studia doktoranckie**

**Ocena końcowa 1 kryterium ogólnego**  
**KRYTERIUM SPEŁNIONE ZNACZĄCO**

**Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych**

**1) Strategia wydziału jest zbieżna z misją i strategią uczelni, ale kładzie nieco mniejszy akcent na rolę jakości kształcenia**

2) opracowana na Wydziale Humanistycznym koncepcja kształcenia obejmuje studia I i II stopnia, studia doktoranckie i podyplomowe, i jest spójna z ogólnikowo sformułowanymi celami strategicznymi jednostki.

3) Wydział dostrzega swoją rolę na lokalnym rynku edukacyjnym w stosunkowo wąskim zakresie, ograniczonym raczej do podmiotów publicznych, rola jakości kształcenia jest słabo wyeksponowana.

4) Ocenę roli interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w formułowaniu i realizacji strategii jednostki, w tym budowaniu wysokiej kultury jakości kształcenia należy określić jako częściową i wymagającą uszczegółowienia, sformalizowania oraz większego zaangażowania obu kategorii interesariuszy do udziału w przedmiotowych procesach. W szczególności dotyczy to interesariuszy zewnętrznych, a zwłaszcza przedstawicieli sektora prywatnego.

## 2. Skuteczność stosowanego wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia

1). Ocena struktury systemu, podziału kompetencji i odpowiedzialności. Ocena przejrzystości i efektywności struktury decyzyjnej w obszarze zarządzania jakością, prawidłowości i skuteczności podejmowanych działań oraz wpływu interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia.

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia wdrażany jest na poziomie uczelnianym, z uwzględnieniem struktur systemu na poziomie wydziałowym. Struktura systemu, zakres działania, jak również jego cele określone zostały Uchwałą nr 90/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 24 listopada 2011 r. w sprawie Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w Uniwersytecie Szczecińskim. Wskazuje ona, że „celem działania WSZJK jest w szczególności:

- podnoszenie poziomu kształcenia studentów i doktorantów,
- stworzenie mechanizmów stałego zarządzania, monitorowania i doskonalenia systemu,
- opracowanie procedur zapewniania jakości kształcenia,
- dostarczanie władzom Uniwersytetu informacji niezbędnych do zarządzania procesem kształcenia,
- podniesienie rangi pracy dydaktycznej,
- podniesienie atrakcyjności i konkurencyjności US wobec innych uczelni”.

Zakres działania WSZJK, określony w przedmiotowej Uchwale, obejmuje m.in. okresowe przeglądy i doskonalenie programów kształcenia, ocenę realizacji procesu kształcenia, w tym organizacji i warunków prowadzenia zajęć dydaktycznych, monitorowanie karier zawodowych absolwentów w celu doskonalenia procesu kształcenia, zbieranie i wykorzystywane opinie pracodawców do tworzenia i doskonalenia programów kształcenia, procedury weryfikacji osiągniętych efektów kształcenia i analizę zakładanych i uzyskanych

efektów z realizacji praktyk. Zgodnie z §4 punkt 1 „za szczególnie ważny element WSZJK uznaje się badania prowadzone w formie ankiet, mające na celu uzyskanie opinii studentów, słuchaczy i doktorantów po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych”. Załącznik do Uchwały nr 90/2011 (§1) wskazuje, że okresowe przeglądy i doskonalenie programów kształcenia realizuje się m.in. poprzez ankietowanie studentów, absolwentów oraz pracodawców. Kwestię monitoringu losów zawodowych absolwentów reguluje także §4 przedmiotowego załącznika, a jego treść jest zgodna z wymaganiami znowelizowanej Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. W paragrafie szóstym określone są także procedury weryfikacji określonych efektów kształcenia, których dokonują Zespoły Kierunków ds. Jakości i Programów Kształcenia. Z kolei analiza zakładanych i uzyskanych efektów z realizacji praktyk (§7) obejmuje:

- „monitorowanie przebiegu praktyk, w tym ich korelacji z kierunkiem studiów”,
- „właściwą organizację zharmonizowaną z procesem kształcenia”,
- „system kontroli praktyk i ich zaliczania”,
- „wspólną ocenę efektów praktyk dokonywaną przez przedstawicieli uczelni i jej interesariuszy zewnętrznych”.

Zadania poszczególnych zespołów tworzących strukturę systemu określa Zarządzenie nr 23/2011 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 18 kwietnia 2011 r. w sprawie utworzenia zespołów rektorskich ds. jakości i programów kształcenia i określenia zakresu ich działania. Tym samym utworzone zostały ramy dla powołania Uczelnianego Zespołu Rektorskiego ds. Jakości i Programów Kształcenia, Wydziałowych Zespołów ds. Jakości i Programów Kształcenia oraz Zespołów Kierunkowych ds. Jakości i Programów Kształcenia.

Zgodnie z §2 Zarządzenia nr 23/2011 w skład Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia wchodzi:

- przewodniczący powoływany przez Dziekana Wydziału,
- Wydziałowy Koordynator Procesu Bolońskiego i Punktacji ECTS,
- od jednego do trzech nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale,
- przedstawiciel doktorantów,
- przedstawiciel studentów.

Zgodnie z §7 Zarządzenia do zadań Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia należy m.in. opiniowanie każdego nowego kierunku, planów studiów i programów kształcenia przedstawionych przez zespoły kierunkowe, opracowanie planów i harmonogramów działań naprawczych, inicjowanie i organizowanie działań związanych z

podnoszeniem kultury jakości kształcenia w środowisku akademickim. Wśród zadań Wydziałowego Zespołu brak odniesień do otoczenia społeczno – gospodarczego i budowania wysokiej jakości kształcenia z uwzględnieniem roli pracodawców i zgodnie z potrzebami rynku pracy. Zagadnienia te są unormowane jednak w innych aktach prawnych.

Zgodnie z §8 Zarządzenia nr 23/2011 dla każdego z kierunków studiów powołany powinien być odrębny zespół. Skład i liczebność poszczególnych zespołów ustala Dziekan. Zgodnie z §9 Zarządzenia do zadań Zespołów Kierunkowych ds. Jakości i Programów Kształcenia należy m.in. opracowanie nowego planu studiów i programu kształcenia zgodnie z wymogami prawa i przedstawienie ich Wydziałowemu Zespołowi, dokonywanie okresowego przeglądu planu studiów i programu kształcenia danego kierunku, wstępna analiza ankiet studenckich oraz sporządzanie i przedstawianie semestralnych sprawozdań ze swojej działalności dziekanowi.

Należy zauważyć, iż wskazana Uchwała Senatu oraz Zarządzenie Rektora wydają się rozbieżnie kształtować kompetencje poszczególnych zespołów. W świetle uchwały Senatu ciężar większości zadań związanych z ewaluacją spoczywa na Zespołach Kierunków ds. Jakości i Programów Kształcenia. Zadania Wydziałowych i Rektorskiego (Uczelnianego) Zespołów ds. Jakości i Programów Kształcenia nie są precyzyjnie określone. Oba ciała nie mają jasno wyznaczonych celów oraz kompetencji. Zauważyć należy, iż żadne z ciał funkcjonujących w ramach systemu nie posiada kompetencji formułowania zaleceń lub rekomendacji, niezbędnych w procesie decyzyjnym zarządzania jakością. Natomiast w przypadku wskazanego Zarządzenia Rektora kluczową rolę zdają się odgrywać Zespół Rektorski oraz Zespoły Wydziałowe. Należy jednak podkreślić, iż wskazane Zarządzenie Rektora koncentruje się głównie na problematyce opracowania oraz monitorowania programów studiów. Zadania związane z zapewnianiem jakości oraz budową kultury jakości wskazane są bardzo ogólnie, co może utrudnić koordynację działań zarówno w skali Uczelni, jak i Wydziału.

W tym kontekście na szczególne podkreślenie zasługuje inicjatywa Dziekana Wydziału Humanistycznego, mająca na celu doprecyzowanie kompetencji poszczególnych zespołów. Zarządzenie nr 4 Dziekana z dnia 2 kwietnia 2012 r. podejmuje próbę wskazania obszarów działania Wydziałowego oraz Kierunkowych Zespołów ds. Jakości i Programów Kształcenia. Doceniając inicjatywę Dziekana Wydziału, należy zwrócić uwagę, iż wskazane byłoby kontynuowanie prac nad określeniem zakresu ich kompetencji, pełnego harmonogramu działania oraz spodziewanych efektów. Obowiązujący w chwili obecnej harmonogram prac zespołów, określony na poziomie Uczelni, koncentruje się w zasadniczej



części na dostosowaniu funkcjonujących programów studiów do Krajowych Ram Kwalifikacji.

Tak określone zadania, przy stosunkowo słabo spisanych kompetencjach oraz mocno rozdrobnionej strukturze systemu, mogą ograniczać efektywność jego funkcjonowania. Zwraca również uwagę fakt, iż Uchwała Senatu, tworząca wewnętrzny system, nie określa równocześnie procedur jego funkcjonowania. Stwierdza jedynie (§2.1 pkt 3), iż celem działania systemu jest opracowanie procedur zapewniania jakości kształcenia. Z pewnością wynika to z początkowego dopiero etapu formułowania systemu i wymaga uzupełnienia. Uchwała Senatu w sprawie utworzenia systemu nie precyzuje oraz nie przewiduje w toku dalszych prac sprecyzowania wskaźników skuteczności funkcjonowania systemu, co również wymaga uzupełnienia.

Odnosząc funkcjonowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia do akredytowanej jednostki należy stwierdzić, że Wydziałowy Zespół został w niej powołany (Zarządzeniem nr 4 Dziekana Wydziału z dn. 2 kwietnia 2012 r. ) zgodnie z procedurą i podmiotowym zarządzeniem. W jego skład wchodzi – obok pracowników naukowych jednostki - przedstawiciel doktorantów oraz przedstawiciel studentów. Brak natomiast w jego składzie przedstawiciela interesariuszy zewnętrznych/pracodawców. Podczas wizytacji zapoznano się z protokołami posiedzeń Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia, które odbyły się w roku 2012. W trakcie posiedzeń Zespół zajmował się przeglądem dokumentów dotyczących wprowadzenia od roku akademickiego 2012/2013 Krajowych Ram Kwalifikacyjnych na poszczególnych kierunkach.

W akredytowanej jednostce zgodnie z procedurą i przepisami określonymi w przedmiotowym zarządzeniu powołane zostały Zespoły Kierunkowe ds. Jakości i Programów Kształcenia (jest ich 16). W skład Zespołów Kierunkowych na Wydziale Humanistycznym wchodzi pracownicy naukowcy jednostki, a w niektórych przypadkach także doktoranci i studenci (tylko archeologia i stosunki międzynarodowe). Przeprowadzona analiza protokołów z posiedzeń części zespołów potwierdza, że aktualnie trwają prace nad weryfikacją programów studiów, określeniem efektów kształcenia, pożądaných kwalifikacji absolwentów i systemem ECTS dla poszczególnych kierunków (poszczególne działania znalazły także odzwierciedlenie w realizowanym harmonogramie działań prowadzących do dostosowania programów kształcenia do Krajowych Ram Kwalifikacji w roku akademickim 2011/2012). Należy jednak zauważyć, że sprawozdania są bardzo ogólnikowe i nie pozwalają na ocenę stopnia zaawansowania wszystkich prac.

Do bardziej pogłębionej analizy wybrano dokumentację dla jednego z kierunków - socjologii – dla studiów I-go i II-go stopnia. Analiza dokumentacji wskazuje na prawidłowy przebieg tego procesu. Należy jednak zwrócić uwagę na brak obowiązkowych praktyk studenckich w programie studiów socjologicznych na obu stopniach (zamiast nich realizowane i proponowane w dalszym ciągu są ćwiczenia terenowe), co może wpływać na ograniczone szanse na rynku pracy po zakończeniu studiów. Zdecydowanie rekomenduje się wprowadzenie obowiązkowych praktyk na obu stopniach, ponieważ obecne rozwiązania są kluczowym ograniczeniem dla budowania wysokiej jakości kształcenia i budowania współpracy z otoczeniem społeczno – gospodarczym, a w konsekwencji ograniczeniem dla zatrudnienia absolwentów tego kierunku.

Zgodnie z obowiązującą procedurą Zespół Kierunkowy ds. Jakości i Programu Kształcenia przygotowuje projekt dostosowawczego programu kształcenia dla kierunku studiów i przekazuje go Wydziałowemu Zespołowi ds. Jakości i Programów Kształcenia. W wyniku przeprowadzonej analizy prac części zespołów kierunkowych stwierdzono brak sprawozdań z prac zespołów programowych następujących kierunków: Etnologia, Pedagogika, Pedagogika Specjalna, Praca Socjalna i Psychologia.

W odniesieniu do interesariuszy wewnętrznych - to z formalnego punktu widzenia kwestia ich wpływu na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia na poziomie Uczelnianego oraz Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia nie budzi zastrzeżeń. Odnosząc się do studentów – to z analizy protokołów z posiedzeń Zespołu Wydziałowego, Zespołów Kierunkowych oraz rozmów ze studentami wynika, iż bardzo często są oni nieobecni na spotkaniach. Zatem realny wpływ studentów na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia w gremiach, które są podstawą systemu zarządzania jakością, jest ograniczony, przynajmniej w obecnej - początkowej jeszcze fazie. Z opinii uzyskanej podczas spotkania z członkami Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia można wnioskować, iż pozostają oni otwarci na potrzeby i opinie studentów, które zgłaszane są na spotkaniach Rad Instytutów, Rady Wydziału, a także podczas nieformalnych spotkań studentów z władzami Wydziału i kadrami akademicką. Informację tę potwierdzili studenci. Zatem ich wpływ na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia można ocenić jako znaczący.

Na obecnym etapie należy natomiast wskazać na brak procedur udziału interesariuszy zewnętrznych w procesie zapewniania jakości kształcenia (nie zostali oni włączeni w prace jakiegokolwiek ciała funkcjonującego w ramach wewnętrznego systemu zapewniania jakości,

zarówno na poziomie Uczelni, jak i Wydziału). Można wyróżnić trzy elementy stanowiące kluczowe bariery:

- brak uwzględnienia w wydziałowym systemie zapewnienia jakości kształcenia przedstawicieli pracodawców (w Wydziałowym Zespole ds. Jakości i Programów Kształcenia i Zespołach Kierunkowych ds. Jakości i Programu Kształcenia),

- brak obecności przedstawicieli pracodawców podczas posiedzeń kolegialnych, np. Rady Wydziału (np. w charakterze zaproszonych gości, głosu doradczego, itp.),

- brak spójnego i sformalizowanego systemu pozyskiwania i analizy informacji od pracodawców w zakresie jakości i efektów kształcenia.

Należy równocześnie podkreślić, że Wydział podjął działania na rzecz włączenia interesariuszy zewnętrznych do systemu zapewnienia jakości kształcenia poprzez wysłanie opracowanych programów studiów do konsultacji przedstawicielom regionalnego środowiska pracodawców. W większości były to jednostki administracji publicznej, co przy uwzględnieniu skali kształcenia na Wydziale może się okazać niewystarczające. Niemniej jednak tę formę konsultowania należy rozszerzyć na wszystkie kierunki studiów i skierować ją do bardziej zróżnicowanej grupy pracodawców, co jest szczególnie istotne w kontekście bardzo ograniczonego wpływu interesariuszy zewnętrznych na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia w ramach zespołów programowych.

Reasumując, w odniesieniu do przejrzystości i efektywności struktury decyzyjnej w obszarze zarządzania jakością, prawidłowości i skuteczności działań oraz wpływu interesariuszy zewnętrznych na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia niesformalizowany i ograniczony udział tej kategorii w podejmowaniu decyzji należy uznać za częściowe spełnienie kryterium oceny. W odniesieniu do interesariuszy wewnętrznych wpływ ten jest znaczący. Z uwagi na toczące się aktualnie prace nad weryfikacją programów studiów, określeniem efektów kształcenia, pożądanymi kwalifikacjami absolwentów i systemem ECTS dla poszczególnych kierunków (z uwagi na brak sprawozdań części zespołów nie jest możliwa weryfikacja tych elementów w odniesieniu do wszystkich kierunków) oraz ogólne uregulowania wewnętrzne sformułowane w aktach prawnych ocenę spełnienia analizowanego kryterium można określić na poziomie **znaczącym**, jednak z zastrzeżeniem potrzeby sformułowania spójnej koncepcji włączania w wewnętrzny system zapewniania jakości przedstawicieli otoczenia społeczno – gospodarczego.

2). Ocena kompleksowości systemu - czy obejmuje wszystkie prowadzone w jednostce rodzaje studiów: I-II stopnia, w tym indywidualne międzyobszarowe, III stopnia

(doktoranckie), podyplomowe, oraz uwzględnia wszystkie czynniki mające wpływ na jakość kształcenia.

W świetle Uchwały nr 90/2011 Senatu w sprawie Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia są nim objęci: „studenci, słuchacze, doktoranci oraz pracownicy”. W dalszej części wskazanej Uchwały nie określono jakichkolwiek zadań, celów lub kompetencji, związanych ze studiami doktoranckimi lub podyplomowymi. Na podstawie §4.1. przedmiotowej Uchwały wszyscy członkowie społeczności akademickiej oraz pracodawcy są objęci badaniami ankietowymi. Jednakże, w odniesieniu do studentów, słuchaczy studiów podyplomowych i doktorantów bardzo ogólnie nadmieniono, iż badanie to ma na celu uzyskanie ich opinii, bez wskazania, czego opinia ta ma dotyczyć. W dalszej części Uchwały wskazuje się również na przeprowadzanie badania ankietowego jedynie wśród studentów, precyzując obszary objęte takimi badaniami. Doktoranci oraz słuchacze studiów podyplomowych nie są objęci takim badaniem. System obejmuje podstawowe czynniki wpływające na jakość kształcenia. Warto zwrócić uwagę, iż wewnętrzny system określony wskazanymi aktami wewnętrznymi znajduje się na bardzo wczesnym etapie wdrażania. Wskazane byłoby zatem jego dalsze doskonalenie, mające na celu wyeliminowanie wskazanych słabości.

Ocena funkcjonowania systemu zapewnienia jakości kształcenia tj.:

- doboru procedur i narzędzi służących do badania poszczególnych czynników mających wpływ na jakość kształcenia, kryteriów i metod oceny, a także prawidłowości sekwencji procedur i ich przeprowadzania,
- metod analizy otrzymanych wyników, formułowanych ocen oraz planowania i realizacji działań w celu poprawy jakości kształcenia,
- mechanizmów weryfikacji wyników przeprowadzonych działań korygujących, naprawczych i doskonalących, w odniesieniu do:

- a) stopnia realizacji efektów kształcenia,

Ogólny mechanizm weryfikacji stopnia realizacji efektów kształcenia określony został we wskazanej Uchwale Senatu w sposób bardzo ogólny. Wskazuje on na badanie stopnia osiągnięcia efektów kształcenia, zarówno etapowych jak i końcowych. Z pewnością wymaga on dalszego doprecyzowania na poziomie Wydziału, w tym również dostosowania do specyfiki prowadzonego kształcenia.

Obecnie Zespoły Kierunkowe funkcjonujące w ramach Wydziału, które zgodnie z przedmiotową Uchwałą odpowiadają za ten element systemu, nie podjęły próby opracowania

szczegółowych procedur. Wskazane wydaje się jednak, aby to Zespół Wydziałowy podjął się zadania opracowania tych mechanizmów, co zapewniłoby ich spójność w skali Wydziału.

Należy podkreślić fakt, iż sylabusy opracowane przez Zespoły Kierunkowe pozwalają na sprawne przygotowanie mechanizmu weryfikacji stopnia osiągnięcia efektów kształcenia.

- b) udziału interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w procesie badania i oceny poszczególnych czynników, a także analizy skuteczności działań naprawczych; udziału przedstawicieli rynku pracy w ustalaniu i ocenie efektów kształcenia,

Interesariusze wewnętrzni są włączeni w mechanizmy zapewniania jakości w sposób ograniczony. Oprócz kadry naukowo–dydaktycznej także pozostali interesariusze wewnętrzni, reprezentujący studentów oraz doktorantów, wchodzi w skład Zespołu Wydziałowego ds. Jakości i Programów Kształcenia. Studenci oraz doktoranci zostali włączeni jedynie w skład niektórych (nielicznych) Zespołów Kierunkowych ds. Jakości i Programów Kształcenia. Dlatego należy wzmocnić udział obu grup (szczególnie studentów) w działaniach Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia oraz Zespołów Kierunkowych.

Można jednak uznać, że studenci, którzy są członkami gremiów kolegialnych - Rady Wydziału i Rad Instytutów, uczestniczą w procesie badania i oceny poszczególnych czynników. Jednak ich udział w zasadzie ogranicza się do opiniowania programów i planów studiów w ramach prac w w/m organach. Ponadto przedstawiciele Wydziałowej Rady Samorządu Studenckiego przyznali, że mają bardzo dobry kontakt z władzami dziekańskimi, które liczą się z opinią studentów. W zakresie pozyskiwania opinii od studentów dotyczących oceny jakości zajęć dydaktycznych prowadzona jest ankietyzacja. Pozyskiwanie opinii studentów na temat ocen nauczycieli akademickich reguluje Zarządzenie Dziekana z dnia 19 kwietnia 2010 roku oraz regulamin stanowiący załącznik Zarządzenia. Zgodnie z punktem pierwszym regulaminu „nauczyciel akademicki podlega obowiązkowej ankietyzacji na koniec każdego semestru po zakończeniu zajęć dydaktycznych”. Technika wykorzystywaną w badaniu opinii studentów jest technika CAWI (ankieta elektroniczna), a badanie ma charakter anonimowy. Z informacji uzyskanych od studentów podczas przeprowadzonej wizytacji wynika jednak, że nie znają oni wyników ankietyzacji, co jest istotnym ograniczeniem tego procesu.

W skład funkcjonujących na Wydziale ciał kształtujących wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia nie są włączeni przedstawiciele interesariuszy zewnętrznych. Dlatego wpływ interesariuszy zewnętrznych, a w szczególności pracodawców, na kształtowanie jakości kształcenia w odniesieniu do Uczelnianego Zespołu ds. Jakości i

Programów Kształcenia z założenia ma polegać głównie na pośrednictwie Biura Karier Uczelni, które utrzymuje bezpośredni i stały kontakt z pracodawcami. Obecnie jednak współpraca Zespołu z Biurem Karier w tym zakresie jest bardzo ograniczona (np. przedstawiciel Biura Karier nie uczestniczy w pracach Zespołu).

W ramach przeprowadzonej wizytacji szczególnej uwadze poddano system praktyk studenckich funkcjonujący w akredytowanej jednostce. Jest to bowiem płaszczyzna, na której kształtują się relacje pomiędzy interesariuszami wewnętrznymi (studenci) oraz zewnętrznymi (pracodawcy), a także jest to element pozwalający na pierwszą ocenę efektów kształcenia. Regulaminy praktyk na większości kierunków w akredytowanej jednostce są zgodne z treścią §13 Regulaminu Studiów (Uchwała Nr 21/2010 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 31 marca 2010 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Studiów). Należy jednak zauważyć, że w przypadku niektórych kierunków (np. socjologii) nie są przewidziane praktyki, natomiast w ich miejscu zaplanowano ćwiczenia terenowe. W kontekście konieczności wyposażenia studentów w podstawowe doświadczenie zawodowe wymagane na rynku pracy bezpośrednio po zakończeniu studiów należy uznać ten fakt za poważną barierę, ograniczającą szanse absolwentów tego kierunku na rynku pracy. Rekomendowane jest zatem uwzględnienie w programie studiów także praktyk zawodowych (obok aktualnie realizowanej formuły ćwiczeń terenowych, które pozwalają uzyskać studentom pewne doświadczenia w zakresie realizacji badań).

W umowach dotyczących organizacji praktyk zawodowych określone zostały obowiązki stron oraz w sposób ogólny zasady kontroli praktyk. Losowo wybrane dzienniki praktyk, z którymi zapoznano się podczas wizytacji, są prowadzone prawidłowo. Należy także zwrócić uwagę na szerokie spektrum podmiotów, w których studenci Wydziału odbywają praktyki, co wynika ze specyfiki Wydziału i jego różnorodnych kierunków.

Programy praktyk nie są konsultowane z pracodawcami. W niektórych przypadkach zakres praktyk jest jednak dość ściśle określony – np. dla pedagogiki (należy podkreślić bardzo dobry i szczegółowy program praktyk dla specjalności edukacja osób niepełnosprawnych i logopedia), czy specjalności archiwistyka. Ramowe programy praktyk zawodowych dla studentów, z którymi zapoznano się podczas wizytacji, są sformułowane na dosyć wysokim poziomie ogólności i najczęściej obejmują swoim zakresem m.in. czas trwania praktyki, miejsce realizacji, cele i treść praktyki, zasady dokumentacji praktyki i standardowe elementy systemu kontroli. Sprawozdania i opinie zakładów pracy (z wyjątkiem praktyk pedagogicznych) nie odnoszą się jednak precyzyjnie do określonych celów praktyk i są formułowane na bardzo wysokim poziomie ogólności. Zapoznano się z losowo wybranymi

opiniami o przebiegu praktyk studenckich. Należy zwrócić uwagę, że nie ma jednolitego wzoru dla poszczególnych kierunków (z wyjątkiem praktyk pedagogicznych), co jest m.in. wynikiem różnorodności kierunków. Dokumentacja jest prowadzona poprawnie, jednak należy zwrócić uwagę na bardzo ogólnikowy charakter opinii (wyłączając praktyki pedagogiczne, w przypadku których formularz opinii jest rozbudowany).

Każdy kierunek, dla którego przewidziane są praktyki zawodowe, ma swojego opiekuna praktyk. Ramowe programy praktyk są uzależnione od specyfiki kierunków i miejsc (firm, instytucji), w których się odbywają. Studenci szukają miejsc do odbycia praktyk sami, ale mają też wsparcie Wydziału (lista kontaktów), choć jest ono różne w zależności od kierunku czy specjalności (np. w trakcie wizytacji sygnalizowano ograniczenia w tym zakresie dla studentów filozofii, co ma jednak związek ze specyfiką tego kierunku). W praktykach dla studentów archeologii zwraca się szczególną uwagę na metodykę pracy (bezpośredni nadzór pracownika naukowego), niektórzy studenci odbywają praktyki w muzeach. Ściśle określony jest natomiast standard praktyki dla archiwistów (specjalność na kierunku historia). Odnosząc się do oceny całego Wydziału należy zatem podkreślić bardzo duże zróżnicowanie rozwiązań obejmujących kwestie praktyk zawodowych dla poszczególnych kierunków czy nawet specjalności. Sugeruje się opracowanie spójnego systemu organizacji praktyk dla wszystkich kierunków, mając jednak na uwadze także specyfikę poszczególnych specjalności. W szczególności należy to odnieść do kwestii kontroli praktyk.

System kontroli praktyk jest w zasadzie oparty w głównej mierze na dziennikach praktyk, kontaktach nieformalnych i ogólnym przepływie informacji między instytucją/firmą a opiekunem praktyk (np. dla kierunków politologia czy europeistyka), co jest istotnym ograniczeniem. Wg studentów, którzy uczestniczyli w spotkaniu z zespołem wizytującym, sytuacje patologiczne zdarzają się bardzo często i na wszystkich kierunkach (nie potwierdzili tego opiekunowie praktyk, co może świadczyć o braku możliwości wykrycia nadużyć przez system). W zasadzie jedyne wyraźnie określone elementy systemu kontroli to opinie zawarte w dziennikach praktyk. Nie prowadzi się osobnych badań opinii wśród pracodawców, jedynie nieformalnie pozyskuje informacje dotyczące oceny praktyk. Niektórzy opiekunowie przeprowadzają ankiety wśród studentów, ale sytuacje takie zdarzają się wyjątkowo.

§10 Uchwały nr 25/2012 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 marca 2012 roku w sprawie wytycznych dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych dotyczących uchwalania programów kształcenia dla studiów wyższych, studiów doktoranckich, studiów

podyplomowych oraz kursów doszkalających wskazuje, że program dla kierunku studiów, poziomu i profilu kształcenia powinien określać m.in.

- tytuł zawodowy osiągnięty przez absolwenta,
- odniesienie do analizy potrzeb rynku pracy, wyników badania karier absolwentów i wzorców międzynarodowych,
- możliwości zatrudnienia (typowe miejsca pracy) i kontynuacji kształcenia przez absolwentów,
- zasady i formę odbywania praktyk. Z uwagi na toczący się aktualnie proces dostosowania akredytowanej jednostki do przedmiotowych przepisów i aktualny stan prac w tym zakresie, ocena spełnienia wytycznych określonych w uchwale nr 25/2012 jest częściowa. Współpraca akredytowanej jednostki z pracodawcami jest bardzo szeroka, ale należy zauważyć silną koncentrację na instytucjach publicznych i ograniczony zakres współpracy z sektorem prywatnym. Głównie wymiana opinii na temat programów studiów opiera się na kontaktach nieformalnych i osobistych, ale warto podkreślić inicjatywy związane z przedstawianiem do opiniowania niektórym pracodawcom aktualnie opracowywanych programów studiów dla niektórych kierunków, które zostały zainicjowane w roku 2012.

Udział pracodawców i innych przedstawicieli rynku pracy w określaniu i ocenie efektów kształcenia należy ocenić zatem jako **znaczący**. Na podstawie opinii i informacji uzyskanych od przedstawicieli pracodawców podczas przeprowadzonej wizytacji należy zauważyć, że procesy udziału przedstawicieli rynku pracy w ustalaniu i ocenie efektów kształcenia nie są sformalizowane (poza kwestią praktyk studenckich), przebiegają na wysokim poziomie ogólności i są bardzo mocno skoncentrowane na współpracy z sektorem publicznym.

- c) monitorowania losów absolwentów w celu badania zbieżności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy,

Ustawa z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, obowiązująca od 1 października 2011 roku wprowadziła obowiązek monitorowania ścieżek karier zawodowych absolwentów przez uczelnie wyższe. Ustawodawca określił termin realizacji badań, ale nie doprecyzował metodologii przedmiotowych badań.

Zarówno Uniwersytet, jak i Wydział Humanistyczny nie prowadzili do tej pory usystematyzowanych badań losów zawodowych swoich absolwentów. Uchwała Senatu konstytuująca wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia przewiduje prowadzenie



badania losów absolwentów. Obecnie prowadzi się prace mające na celu opracowanie szczegółowego mechanizmu przeprowadzenia badania. Zwrócić należy również uwagę, iż do tej pory nie sprecyzowano również procedury przepływu informacji, pomiędzy jednostką Uczelni odpowiedzialną za przeprowadzenie badania a odpowiednimi zespołami oraz organami mogącymi wykorzystać wyniki takich badań w działaniach doskonalących jakość kształcenia. Zakres badania losów absolwentów oraz jego cele, jak dotąd, nie zostały sprecyzowane.

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia ma również badać opinię pracodawców, choć nie sprecyzowano zakresu ani przedmiotu tych opinii. Sądzić należy, iż opinia pracodawców ma służyć minimalizacji rozbieżności pomiędzy zakładanymi i osiąganymi efektami kształcenia a potrzebami rynku pracy. Uwagę zwraca jednak fakt, iż do tego celu zakłada się wykorzystanie instrumentu badawczego w postaci ankietyzacji. Wydaje się, iż instrument ten nie jest najbardziej odpowiedni do tego celu, chociażby z uwagi na fakt problemu doboru próby badawczej, a także innych, licznych ograniczeń (czasowych, zakresu badania, etc.), które wynikają z natury tej metody badawczej. Zdecydowanie bardziej zasadne byłoby zastosowanie instrumentów do badań jakościowych, pozwalających na uzyskanie pogłębionych opinii respondentów.

Wydział Humanistyczny w zasadzie nie monitoruje losów absolwentów, lecz co najwyżej pozyskuje w sposób nieformalny i nieskoordynowany (na podstawie szczątkowych informacji, często osobistych kontaktów z samymi absolwentami) informacje na temat pojedynczych losów absolwentów. Należy jednak podkreślić dobre i często ścisłe kontakty Wydziału z absolwentami.

W kontekście obowiązujących od roku akademickiego 2012/2013 przepisów w tym zakresie (Ustawa prawo o szkolnictwie wyższym) oraz informacji uzyskanych podczas wizytacji jednostką odpowiedzialną za monitorowanie losów absolwentów w celu badania zbieżności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy będzie Akademickie Biuro Karier, jednostka organizacyjna Uniwersytetu Szczecińskiego.

Działalność Akademickiego Biura Karier reguluje zarządzenie nr 78/2006 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 1 marca 2006 roku. Zgodnie z §2 Biuro Karier realizuje zadania w zakresie świadczenia pomocy studentom i absolwentom Uniwersytetu w poszukiwaniu pracy i w następujących formach:

- „udzielania porad zawodowych;
- prowadzenia bazy danych ofert pracy i ofert bezrobotnych;

- kontaktowanie pracodawców z potencjalnymi pracownikami poprzez wyszukiwanie odpowiednich ofert pracy;
- prowadzenia szkoleń dla bezrobotnych absolwentów i studentów poszukujących pracy;
- współpraca z innymi biurami karier, urzędami pracy oraz instytucjami i organizacjami działającymi na rynku pracy;
- współpracy z samorządem studenckim”.

Akademickie Biuro Karier (w skrócie ABK) wspólnie z Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości prowadzi badania opinii wśród studentów dotyczące rozpoznania ich oczekiwań i preferencji co do rynku pracy (badanie jest prowadzone z wykorzystaniem techniki CAWI, tj. ankiety elektronicznej). Za każdym razem w przypadku projektów realizowanych z funduszy unijnych realizowane są także badania ewaluacyjne. Informacje z takich badań są w uogólnionej formie przekazywane studentom w odniesieniu do potrzeb pracodawców.

Z kolei w odniesieniu do monitoringu losów absolwentów i wymagań znowelizowanej Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym opracowywane są aktualnie wstępne założenia metodologiczne. Nie ma także opracowanej jeszcze formalnej procedury w tym zakresie, ale warto zwrócić uwagę, że ABK złożyło projekt innowacyjny do Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Poddziałanie 4.1.1), w którym uwzględniono m.in. kwestię monitorowania losów absolwentów.

W odniesieniu do koncepcji monitoringu losów absolwentów proponowane jest wykorzystanie sprawdzonych praktyk realizowanych przez inne uczelnie (np. Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Jagielloński), które prowadzą aktualnie monitoring losów absolwentów, a przynajmniej wykorzystanie doświadczeń innych uczelni w procesie konceptualizacji i opracowania metodologii badań. Najczęściej badania losów absolwentów są prowadzone techniką CAWI (ankieta internetowa), a ich celem jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jak absolwenci uczelni radzą sobie na rynku pracy w kontekście uzyskanego wykształcenia, uzyskanie charakterystyk ich aktywności edukacyjnej i zawodowej oraz zarysowanie sylwetki absolwenta w zakresie umiejętności, mobilności na rynku pracy (zawodowej i przestrzennej), aspiracji i celów zawodowych. Studenci muszą wyrazić zgodę na udział w badaniach i w okresie od kilku miesięcy do około roku od ukończenia studiów wysyłany jest do nich drogą elektroniczną kwestionariusz ankiety z pytaniami. W trakcie opracowywania koncepcji metodologicznej warto też uwzględnić udział pracowników naukowych Uczelni, np. socjologów z Wydziału Humanistycznego US. W szczególności dotyczy to potencjału Pracowni Badań Ewaluacyjnych.

Uchwałą nr 1/2009/2010 z dnia 23 września 2009 roku Rada Wydziału Humanistycznego utworzyła samodzielną pracownię badawczą pod nazwą Pracownia Badań Ewaluacyjnych. Zgodnie z §2 przedmiotowej uchwały zakres działania Pracowni to realizacja badań opinii i rynku m.in. w zakresie: postaw pracowników i konsumentów, usług audytorskich, badań marketingowych i badań społeczności lokalnych. W trakcie wizytacji odbyło się spotkanie z przedstawicielami Pracowni, podczas którego przedstawione zostały zakładane cele działania (wprowadzenie socjologów na rynek badań ewaluacyjnych, bowiem ćwiczenia terenowe tylko w części spełniają swoją funkcję nie uwzględniając badań rynkowych, pomysł na zaangażowanie w działania praktyczne studentów, itp.) oraz koncepcje badawcze związane m.in. z diagnozą potrzeb i oczekiwań uczniów, studentów oraz pracodawców w zakresie oferty edukacyjnej Wydziału Humanistycznego i Uniwersytetu Szczecińskiego. Koncepcja ta wychodzi naprzeciw potrzebom monitorowania losów absolwentów, które zgodnie z zapisami znowelizowanej Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym jest obowiązkowym zadaniem uczelni. Należy podkreślić, że koncepcja ta jest bardzo interesująca i wartościowa nie tylko ze względu na swój szeroki zakres oraz innowacyjność, ale także w kontekście braku określonej wizji prowadzenia monitoringu losów absolwentów przez Uniwersytet Szczeciński i Akademickie Biuro Karier na obecnym etapie prac.

Na podstawie informacji oraz materiałów udostępnionych zespołowi oceniającemu podczas wizytacji warto przytoczyć podstawowe założenia przedmiotowej koncepcji, która ma mieć charakter badania ewaluacyjnego, a jego celem ma być identyfikacja następujących wskaźników ewaluacyjnych:

- „wskaźniki produktu - ocena jakości procesu studiowania dokonywana przez studentów z perspektywy aspiracji życiowych i przyszłej kariery zawodowej,
- wskaźniki rezultatu – sytuacja życiowa, w tym rynkowa absolwentów studiów na WH US (do roku od momentu ukończenia studiów),
- wskaźniki oddziaływania - ścieżki karier osób, które ukończyły studia na WH US w perspektywie dłuższej niż jednoroczna.

Przewidywane źródła informacji niezbędnych do konceptualizacji badań:

- dane zastane (profile absolwentów poszczególnych kierunków studiów WH US, dane Urzędu Statystycznego oraz Urzędu Pracy),
- wyniki badań jakościowych wśród pracodawców.

Problematyka badań lokalizuje w się w obszarze trzech zagadnień:

Zagadnienie 1:

Porównanie profilu absolwenta sformułowanego w dokumentacji każdego z kierunków ze stanem faktycznym. Ewaluacja stopnia realizacji celów poszczególnych kierunków w praktyce życiowej absolwentów tych kierunków

Zagadnienie 2:

Poziom skomunikowania oferty WH US z warunkami rynku pracy w świadomości absolwentów, na którą składa się ocena kapitału wiedzy i kompetencji wyniesionych przez absolwenta ze studiów

Zagadnienie 3:

Doświadczenia pracodawców w zakresie zatrudniania i współpracy z młodym pracownikiem (absolwentem studiów wyższych). Kluczowe kompetencje i umiejętności w opiniach pracodawców. Atuty i braki osób kończących studia na WH US, itp.”. (źródło: Pracownia Badań Ewaluacyjnych)

Należy zatem zdecydowanie podkreślić wysoką wartość metodologiczną i użyteczność tej koncepcji oraz rekomenduje się nawiązanie ścisłej współpracy pomiędzy Akademickim Biurem Karier a Pracownią Badań Ewaluacyjnych w zakresie prowadzenia monitoringu losów absolwentów. Przedstawiona wyżej koncepcja może bowiem stanowić przewagę konkurencyjną uczelni z uwagi na swoją innowacyjność i szeroki zakres badań uwzględniający nie tylko diagnozę sytuacji absolwentów, ale także diagnozę postaw potencjalnych studentów oraz pracodawców.

Podsumowując, aktualnie obowiązujące rozwiązania w zakresie monitorowania losów absolwentów w celu oceny efektów kształcenia na rynku pracy, które są podejmowane w ramach działań prowadzonych przez Władze Uczelni oraz akredytowanej jednostki, należy ocenić jako **częściowe** i wymagające zdecydowanej intensyfikacji.

d) programów i planów studiów, ich monitorowania i aktualizacji,

Przyjęty w Uczelni wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia czyni odpowiedzialne za formułowanie oraz doskonalenie planów i programów studiów Zespoły Kierunkowe ds. Jakości i Programów Kształcenia. Podejście to w odniesieniu do tego aspektu zapewniania jakości kształcenia wydaje się zasadne, gdyż w skład takich gremiów wchodzi osoby bezpośrednio związane z kierunkiem studiów. W ich prace włączone są również osoby tworzące minimum kadrowe danego kierunku. W założeniach metody pracy tych Zespołów uderza fakt ograniczonej aktywności przedstawicieli pozostałych interesariuszy wewnętrznych oraz całkowite pominięcie interesariuszy zewnętrznych. Wprawdzie programy i plany studiów przedkładane są do akceptacji Wydziałowej Rady Samorządu Studenckiego,

która może zgłaszać do nich swoje uwagi. W dwóch (na 16) Kierunkowych Zespołach ds. Jakości i Programów Kształcenia zasiadają studenci, którzy tą drogą mogą współuczestniczyć w tworzeniu i monitorowaniu programów i planów studiów. Jednak wątpliwości pozostają. Trudno wykluczyć możliwość ograniczenia pola rozwoju poszczególnych kierunków studiów poprzez zawężenie perspektywy ewaluacji oraz doskonalenia programów studiów. Będzie bowiem brany pod uwagę głównie punkt widzenia kadry naukowo – dydaktycznej.

Wydział Humanistyczny w stopniu zaawansowanym wdrożył rozwiązania określone w wewnętrznym systemie zapewniania jakości, dotyczące dostosowania programu studiów do wymagań Krajowych Ram Kwalifikacji. W ramach Wydziału sprawnie funkcjonuje kooperacja Zespołów Kierunkowych z Zespołem Wydziałowym. Widoczna jest również aktywna rola Zespołu Wydziałowego w recenzowaniu i doskonaleniu efektów pracy Zespołów Kierunkowych. Współpraca ta zaowocowała dobrym, z punktu widzenia formalnego, dostosowaniem programów studiów oraz sylabusów przedmiotów do Krajowych Ram Kwalifikacji.

- e) zasad oceniania studentów, doktorantów i słuchaczy oraz weryfikacji efektów kształcenia,

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia, przyjęty Uchwałą Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego, nie przewiduje ewaluacji zasad oceniania studentów, doktorantów oraz słuchaczy studiów podyplomowych. Opracowanie zasad oceniania, zawierających zgodne ze standardami wymagania egzaminacyjne i zaliczeniowe oraz uzasadniania wystawionych ocen, jest jednym z założeń systemu. Zasady te mają być jednym z elementów procedury weryfikacji osiągniętych efektów kształcenia. Ponadto, ich weryfikacji ma również służyć opracowanie zasad dyplomowania, a także przygotowywania i oceny prac dyplomowych. Jednakże system nie przewiduje, poza opracowaniem wskazanych zasad, rzeczywistych metod ewaluacji zasad oceniania czy też weryfikacji efektów kształcenia.

Uwagę zwraca również fakt, iż zasady oceniania oraz weryfikacji efektów kształcenia, mają dotyczyć jedynie studentów. Ten element wewnętrznego systemu, już w swoich założeniach, nie przewiduje działań ukierunkowanych na studia III stopnia oraz studia podyplomowe.

Warto podkreślić, że zasady oceniania a także weryfikacja osiągniętych przez studentów efektów kształcenia jest im znana od początku cyklu kształcenia. Na pierwszych zajęciach wykładowcy podają formę zaliczenia oraz jasno określają warunki, jakie trzeba spełnić, aby zaliczyć przedmiot.

- f) jakości kadry prowadzącej i wspierającej proces kształcenia, w tym oceny dokonywanej przez studentów, doktorantów i słuchaczy, oraz realizowanej polityki kadrowej jednostki (doboru, weryfikacji, zapewnienia rozwoju kadry dydaktycznej),

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia, wdrażany obecnie w Uniwersytecie Szczecińskim, w zbyt małym stopniu kładzie nacisk na problematykę ewaluacji oraz zapewniania i doskonalenia jakości kadry dydaktycznej. Ewaluacja jakości kadry dydaktycznej ma odbywać się na drodze hospitacji zajęć dydaktycznych oraz oceny okresowej. Ewaluacja jakości zajęć dydaktycznych przez uczestniczących w nich studentów, choć podkreślana w Uchwale Senatu jako szczególnie ważna, w istocie jest włączona w system w sposób niemal marginalny. Wykorzystanie opinii studenckich wskazane jest jedynie w przypadku oceny okresowej nauczyciela. Brak jest natomiast planowanego zastosowania wyników ewaluacji zajęć dydaktycznych do innych, projakościowych działań, na przykład specjalnych nagród za innowacyjność edukacyjną itp. System nie przewiduje również jej powiązania z pozostałymi działaniami w ramach systemu, jak choćby hospitacjami zajęć.

W tym kontekście szczególnie niepokojący jest fakt braku objęcia procedurami zapewniania jakości kadry dydaktycznej uczestników studiów III stopnia, którzy w ramach praktyk zawodowych prowadzą zajęcia ze studentami. Doktoranci, dopiero tworzący swój warsztat dydaktyczny, w sposób szczególny wymagają konstruktywnej, bieżącej ewaluacji ich pracy, jak również zintegrowanych działań pozwalających na doskonalenie umiejętności dydaktycznych. System Uczelniany nie przewiduje jednak żadnych działań w tym kierunku. Sami doktoranci wyrazili potrzebę objęcia systemem ewaluacji jakości prowadzonych przez nich zajęć dydaktycznych.

W dotychczasowej działalności Wydziału Humanistycznego w zakresie zapewniania jakości kadry dydaktycznej jednoznacznie pozytywnie należy ocenić systematyczność oraz kompleksowość w przeprowadzaniu badania ankietowego wśród studentów. Wydział dokonywał również okresowej oceny kadry zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami prawnymi w tym zakresie. Na spotkaniu z ekspertami studenci w większości pozytywnie ocenili mechanizm zapewnienia jakości kadry dydaktycznej. Potwierdzili, że mają możliwość wypełniania ankiet ewaluacyjnych oceniających nauczycieli akademickich w wydziałowym systemie komputerowym. Pewną niedoskonałością jest fakt, iż oceny można dokonać na jednym kierunku, zatem student, który studiuje więcej niż jeden kierunek, musi wybrać kadre do oceny z jednego tylko kierunku.

W trakcie wizytacji Zespołowi przedstawiono również projekt Regulaminu Oceny Nauczycieli Akademickich, który w sposób bardzo szczegółowy określałby zasady przeprowadzania oceny okresowej pracowników. Proponowane w Regulaminie rozwiązania niewątpliwie stworzyłyby możliwość transparentnej oceny okresowej nauczycieli akademickich. Przedstawiono również propozycję arkusza oceny nauczyciela akademickiego, jednak dokument ten zawierał odniesienia do Statutu innej uczelni, co skłania do przypuszczenia, że nie opracowano go na Wydziale. Warto samodzielnie, co nie wyklucza czerpania z dobrych wzorców, przygotować kwestionariusz oceny okresowej pracowników.

- g) poziomu działalności naukowej jednostki, w szczególności w zakresie obszaru/obszarów wiedzy związanych z prowadzonym kształceniem,

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia nie przewiduje procedury ewaluacji działalności naukowej jednostki. Ocena poziomu działalności naukowej ma charakter jedynie zewnętrzny, w postaci okresowej parametryzacji jednostek naukowych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

- h) posiadanych zasobów materialnych, w tym infrastruktury dydaktycznej i naukowej, oraz form/środków wsparcia studentów – administracyjnych, społecznych (powoływanie opiekunów lat, grup, organizowanie pomocy psychologicznej i prawnej, wsparcie przedsiębiorczości studenckiej itp.) i socjalnych.

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia nie przewiduje procedury ewaluacji posiadanych zasobów materialnych, poza bardzo ogólnie wskazaną ankietyzacją nauczycieli akademickich w kwestii warunków prowadzenia kształcenia. System nie przewiduje również oceny form wsparcia i opieki nad studentami.

Natomiast Wydział zapewnia studentom wsparcie m. in. powołując opiekunów lat, którzy pozostają do dyspozycji studentów w sprawach organizacyjnych (kwestie przeniesienia zajęć) czy problemowych (np. w przypadku kłopotu z nauczycielem prowadzącym zajęcia w grupie). Prowadzi również w sposób nieformalny konsultacje z samorządem studenckim w kwestii opieki dydaktycznej nad studentami.

Na Wydziale prowadzona jest własna, aczkolwiek nieregularna ocena infrastruktury dydaktycznej i naukowej.

- i) systemu informacyjnego tj. sposobów gromadzenia, analizowania i wykorzystywania informacji w zapewnieniu jakości kształcenia.

Uczelniany wewnętrzny system zapewniania jakości, który ma obejmować również mechanizmy stosowane na Wydziale, w sposób bardzo ogólny określa sposób gromadzenia, analizowania i wykorzystania informacji w procesach zapewniania jakości kształcenia. Wydział gromadzi i przetwarza informacje uzyskane w wyniku ankietyzacji studentów w ograniczonym zakresie (zdaniem studentów - Wydział gromadzi i opracowuje wyniki ankiet studenckich). Wyniki analiz wykorzystywane są głównie przez kierowników instytutów i katedr. Natomiast informacja zwrotna o wynikach ankiet – zdaniem studentów – do nich nie trafia. Informacje wynikające z okresowej oceny pracowników lub hospitacji zajęć dydaktycznych nie są systemowo analizowane. Są jednak wykorzystywane przy udzielaniu informacji zwrotnej poszczególnym nauczycielom akademickim w związku z ich dotychczasową działalnością.

- j) powszechnego/publicznego dostępu do aktualnych i obiektywnie przedstawionych informacji o programach studiów, zakładanych efektach kształcenia, organizacji i procedurach toku studiów.

Wdrażany uczelniany wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia nie przewiduje analizy dostępu do informacji niezbędnych w procesie kształcenia. Wydział również dotąd nie prowadził podobnych analiz.

Studenci mają dostęp do wszelkich informacji związanych z tokiem studiów za pomocą strony internetowej Wydziału, a także tablic informacyjnych znajdujących się na Wydziale. Informacje na temat programów studiów lub przedmiotów fakultatywnych umieszczane są na stronie internetowej Wydziału.

Ocena mechanizmów wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia stosowanych w celu zapobiegania i eliminacji zjawisk patologicznych.

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia, przyjęty w Uczelni przewiduje przygotowanie procedur mających na celu badanie samodzielności przygotowania prac dyplomowych. Nie przewiduje się innych mechanizmów mających na celu zapobieganie i eliminację zjawisk patologicznych. Natomiast w dotychczasowej praktyce funkcjonowania Wydziału i Uczelni, występujące sytuacje o charakterze patologicznym, rozwiązywane są na drodze postępowania dyscyplinarnego przez ustawowo przewidziane do tego celu organy - komisję dyscyplinarną oraz odwoławczą komisję dyscyplinarną. Jednakże wewnętrzny system zapewniania jakości nie obejmuje swoim zakresem ich funkcjonowania.



## **Załącznik nr 5 Funkcjonowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia**

### **Załącznik nr 6 Efektywność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w odniesieniu do obszarów wpływających na jakość kształcenia - wg badań jednostki**

3). Ocena efektywności wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w badaniu przez jednostkę jakości kształcenia prowadzonego na poszczególnych kierunkach studiów, studiach doktoranckich i podyplomowych, przeprowadzania weryfikacji i oceny działań naprawczych.

Wdrażanie na poziomie Uczelni wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia jest obecnie na poziomie zbyt mało zaawansowanym, by ocenić jego efektywność. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż obecny kształt systemu rodzi obawy co do możliwości skutecznego, projakościowego oddziaływania mechanizmów w nim opisanych. Zwrócić należy uwagę, iż większość mechanizmów nie obejmuje wszystkich rodzajów studiów - zazwyczaj wyłączone są studia doktoranckie i podyplomowe.

Prowadzone dotychczas działania należy ocenić jako dość ograniczone w swej skuteczności. Jednakże zwraca uwagę fakt, iż Wydział prowadzi systematyczne badanie satysfakcji studentów poprzez ankietyzację. Podkreślić jednak należy raz jeszcze fakt, że studenci nie mają dostępu do wyników ankiet, co daje im poczucie pewnej bezcelowości wypełniania formularzy. Aczkolwiek warta uwagi jest inicjatywa samorządu studenckiego, w której co roku studenci oddają głosy na najlepszego - w ich opinii - nauczyciela Wydziału, który uzyskuje tytuł Mentora Wydziału. Statuetka wręczana jest podczas Balu Uniwersytetu Szczecińskiego.

Uwagę zwraca również dobra współpraca Zespołu Wydziałowego ds. Jakości i Programów Kształcenia z Zespołami Kierunkowymi. Jednocześnie, po zakończeniu prac nad dostosowaniem programów studiów do wymogów Krajowych Ram Kwalifikacji należy zintensyfikować prace wszystkich zespołów nad wdrożeniem zasadniczych procedur projakościowych, obejmujących istotne obszary jakości kształcenia.

Zwrócić należy również uwagę, iż pomimo braków rozwiązań systemowych na poziomie Uczelni, władze Wydziału deklarują pełne zaangażowanie w procesy projakościowe, dostrzegając potencjał Zespołu Wydziałowego ds. Jakości i Programów Kształcenia w tym zakresie. Wskazują również na szereg działań, które zamierzają podjąć, mających na celu zwiększanie efektywności działania mechanizmów wewnętrznego systemu zapewniania jakości.

Ocena skuteczności sposobów monitorowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, częstotliwości i wyników przeglądów procedur, prawidłowości doboru metod i narzędzi przeprowadzania oceny danego czynnika w celu zwiększenia ich efektywności. Ocena efektywności mechanizmów i wyników ocen doskonalenia tego systemu.

Dotychczas nie stosowano usystematyzowanych metod monitorowania procedur mających na celu doskonalenie jakości kształcenia. Przyczyny należy upatrywać głównie w ograniczonym zakresie podejmowanych działań.

Bardzo niepokojący jest natomiast fakt, iż rozwiązania uczelniane, które Wydział musi obecnie wdrożyć, również nie przewidują mechanizmów badania skuteczności wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia. Nie przewidują również ewaluacji stosowanych procedur i metod. Element ten należy niezwłocznie uwzględnić w obecnie wdrażanym systemie.

Ocena wpływu/stopnia wykorzystania wyników ocen jakości kształcenia dokonanych przez krajowe i zagraniczne instytucje akredytacyjne, w tym PKA, w procesie doskonalenia jakości prowadzonego kształcenia oraz weryfikacji prawidłowości funkcjonowania systemu zapewnienia jakości kształcenia w jednostce. Informacja o zakresie zaleceń sformułowanych przez te instytucje i efektach związanych z nimi działań przeprowadzonych przez Uczelnię/jednostkę – okres 5 lat poprzedzających ocenę instytucjonalną lub ostatnią dokonaną ocenę, jeśli odbyła się wcześniej. Ocena stopnia objęcia obszarów wskazanych w zaleceniach działaniami naprawczymi i ich weryfikacja w wewnętrznym systemie zapewnienia jakości kształcenia.

Wydział w pełni wdrożył zalecenia wynikające z poprzednich raportów powizytacyjnych PKA, w tym również wynikające z konieczności uzupełnienia składow minimum kadrowego. Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia nie przewiduje natomiast wewnętrznych procedur badających stopień wdrożenia zaleceń wynikających z oceny zewnętrznych instytucji akredytacyjnych.

**Załącznik nr 7 Efektywność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w odniesieniu do obszarów wymagających działań korygujących, naprawczych lub doskonalących wskazanych podczas poprzedniej oceny instytucjonalnej dokonanej przez Polską Komisję Akredytacyjną**

**Ocena końcowa 2 kryterium ogólnego  
KRYTERIUM SPEŁNIONE ZNACZĄCO**

**Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych**

**1) Struktura podejmowania decyzji w zakresie jakości kształcenia opiera się na zapisach ustawowych, a więc należy do dziekana, Rady Wydziału, Senatu i Rektora. Zespoły ds. jakości mają funkcje opiniotwórcze i operacyjne. W strukturze systemu brak jest wyraźnie wskazanych kompetencji. W odniesieniu do przejrzystości i efektywności**

struktury decyzyjnej oraz wpływu interesariuszy zewnętrznych na decyzje, który jest niesformalizowany i ograniczony udział tej kategorii w podejmowaniu decyzji należy uznać za częściowe spełnienie kryterium oceny. W odniesieniu do interesariuszy wewnętrznych wpływ ten jest znaczący. Z uwagi na toczące się aktualnie prace nad weryfikacją programów studiów, określeniem efektów kształcenia, pożądanych kwalifikacji absolwentów i systemem ECTS dla poszczególnych kierunków (z powodu braku sprawozdań części zespołów nie jest możliwa weryfikacja tych elementów w odniesieniu do wszystkich kierunków) oraz ogólne uregulowania wewnętrzne, sformułowane w aktach prawnych ocenę spełnienia analizowanego kryterium można określić na poziomie znaczącym, jednak z zastrzeżeniem potrzeby sformułowania spójnej koncepcji włączania w wewnętrzny system zapewniania jakości przedstawicieli otoczenia społeczno – gospodarczego.

2) Wewnętrzne procedury zapewnienia jakości kształcenia uwzględniają podstawowe czynniki wpływające na jakość kształcenia, jak: przeglądy programów studiów, ocenę kadry w ramach procesów ankietyzacji. System wymaga włączenia w swoje procedury studiów III stopnia oraz studiów podyplomowych oraz zwiększenia dynamiki działań związanych z jego wdrażaniem.

3) Na obecnym etapie wdrażania systemu badania jego efektywności nie mogą być prowadzone. Jednakże wewnętrzny system zapewniania jakości wymaga niezbędnych uzupełnień w tym zakresie.

### **3. Cele i efekty kształcenia na oferowanych studiach doktoranckich oraz podyplomowych, a także system weryfikujący i potwierdzający ich osiągnięcie**

1) Ocena programu studiów doktoranckich i jego realizacji w zakresie możliwości osiągnięcia efektów kształcenia właściwych dla obszaru badawczego, którego dotyczą:

- przygotowania do pracy o charakterze badawczym lub badawczo-rozwojowym poprzez stworzenie możliwości uzyskania zaawansowanej wiedzy dotyczącej najnowszych osiągnięć nauki w dziedzinie i obszarze prowadzonych badań;

Jednostka prowadzi studia doktoranckie w zakresie czterech dyscyplin naukowych: filozofia, nauki o polityce, historia i pedagogika. Wszystkie programy umożliwiają zdobycie zakładanych efektów kształcenia, oferują doktorantom szeroką wiedzę z dziedziny i obszaru prowadzonych przez doktorantów badań, przekazywaną przez doświadczonych pracowników naukowo-dydaktycznych o dorobku związanym tą dziedziną. Program ten uzupełniany jest o inne inicjatywy naukowe poszerzające kompetencje naukowo-badawcze doktorantów. Doktoranci z czterech instytutów, tj. Filozofii, Pedagogiki, Nauk o Polityce oraz Historii wspólnie uczestniczą w bloku zajęć wydziałowych: *Uniwersytet i jego funkcje w rozwoju nauki i społeczeństwa, Prawo własności intelektualnej, Ethos akademicki*, a od roku akademickiego 2012/2013 zostanie dodany przedmiot *Nowoczesne metody i techniki dydaktyczne*. Są to zajęcia warsztatowe, obowiązkowe dla doktorantów w zakresie filozofii i pedagogiki, ale mogą w nich uczestniczyć także doktoranci historii i nauk o polityce.

Z rozmowy z kierownikami studiów doktoranckich oraz samymi doktorantami wynika, że doktoranci są przygotowywani do pisania publikacji i praktycznego wejścia w świat nauki. Oferowana jest bowiem pomoc przy tworzeniu publikacji naukowych ze strony kadry dydaktycznej, a prace doktorantów są poddawane wstępnej recenzji. Doktoranci mają możliwość wyboru zajęć fakultatywnych oraz proponowania innych. Uczestniczą w warsztatach związanych z metodyką prowadzenia zajęć. Wydział Humanistyczny umożliwia doktorantom pracę naukową w zespołach badawczych. Szczególnie można to zauważyć w Instytucie Filozofii, gdzie realizowany jest projekt badawczy w ramach programu Mistrz Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, w którym uczestniczy pięciu doktorantów. Doktoranci z tego Instytutu uczestniczą też w innych projektach. Również Instytut Pedagogiki jest aktywny w tym zakresie – w ramach programu 7. Ramowego, w zespole badawczym jest czterech doktorantów. Doktoranci mają ponadto obowiązek uczestniczenia w statutowych badaniach naukowych realizowanych w jednostce prowadzącej studia doktoranckie.

Wydział Humanistyczny w dużym stopniu umożliwia udział doktorantów w projektach i zespołach międzynarodowych. Szczególną uwagę należy tu zwrócić na aspekt transgraniczny. Bliskie sąsiedztwo Niemiec sprzyja rozwojowi współpracy polsko-niemieckiej Wydziału w zakresie badań. Z rozmowy z kierownikami studiów doktoranckich, jak i samymi doktorantami wynika, że doktoranci uczestniczą w polsko-niemieckich projektach naukowo-badawczych i konferencjach, szczególnie w dziedzinie historii. System ułatwiania doktorantom przygotowania publikacji naukowej wydaje się dobrze funkcjonować. Na wydziałowej stronie internetowej zamieszczone są materiały, które służą pomocą w przygotowaniu publikacji. Również z rozmów z samorządem doktorantów wynika, że pracownicy naukowcy, a zwłaszcza opiekunowie merytoryczni angażują się pomoc doktorantom przy przygotowywaniu przez nich publikacji.

W ramach cyklicznych warsztatów metodologicznych dla doktorantów Wydziału Humanistycznego odbywają się spotkania z zaproszonymi uczonymi z innych ośrodków naukowych, a doktoranci wysoko ocenili walory poznawcze tych spotkań. Na politologii raz w semestrze odbywają się tzw. seminaria doktoranckie, na których doktoranci prezentują promotorowi, a także innym pracownikom naukowym Instytutu i zaproszonym gościom swoje półroczne postępy w przygotowywaniu dysertacji – w trakcie toczonych wówczas dyskusji doktoranci mają okazję skonfrontować wyniki swoich badań z wiedzą doświadczonych badaczy naukowych.

Dla zapewnienia jakości procesu dydaktycznego stosowane są takie narzędzia, jak ankietyzacja zajęć dydaktycznych przez doktorantów oraz hospitacja. Jednak ankietyzacja, tzw. barometr, obecna jest tylko na studiach doktoranckich z pedagogiki.

- umiejętności dotyczących metodyki i metodologii prowadzenia badań naukowych;

Analiza programu czterech studiów doktoranckich prowadzonych na Wydziale Humanistycznym dowiodła, że umożliwiają one zdobycie umiejętności metodycznych i metodologicznych. Doktoranci w pierwszym roku wizytują zajęcia prowadzone przez promotorów lub innych samodzielnych pracowników, a od drugiego roku sami prowadzą hospitowane, a potem komentowane przez promotorów zajęcia dydaktyczne w wymiarze określonym w zależności od potrzeb – od 30 do 90 godzin; w programie dwóch studiów doktoranckich znajduje się też obowiązkowy przedmiot w formie warsztatów *Dydaktyka szkoły wyższej*. Słuchacze pozostałych dwóch studiów także mogą w tych warsztatach uczestniczyć.

- kompetencji społecznych odnoszących się do działalności naukowo-badawczej i społecznej roli uczonego lub artysty.

We wszystkich programach studiów doktoranckich jest przedmiot *Metodologia badań humanistycznych*, kwestie metodologiczne wchodzą też w zakres treści programowych kilku innych przedmiotów. W ramach studium doktoranckiego prowadzone są też warsztaty metodologiczne dla doktorantów.

Ocena prawidłowości doboru modułu przedmiotów fakultatywnych do realizacji założonych efektów kształcenia, w tym zdobycia przez doktoranta kwalifikacji w zakresie nowoczesnych metod i technik prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Moduł przedmiotów fakultatywnych, wybieranych spośród oferty programów realizowanych na Wydziale Humanistycznym lub innych wydziałach, znajduje się w programie tylko jednych studiów doktoranckich – pedagogiki. Kierownicy pozostałych studiów doktoranckich deklarowali zamiar wprowadzenia do programu przedmiotów fakultatywnych od przyszłego roku akademickiego, choć studenci filozofii już teraz dobrowolnie zaliczają niektóre przedmioty na kierunku pedagogika. Ponieważ jest to oferta otwarta, trudno ocenić prawidłowość dokonywanego przez studentów doboru przedmiotów fakultatywnych.

Ocena zapewnienia przez jednostkę możliwości pracy naukowej doktorantów w zespołach badawczych, w tym międzynarodowych, udziału w badaniach naukowych związanych z tematyką studiów doktoranckich w innych jednostkach, w tym zagranicznych.

W zgodnej opinii kierowników i słuchaczy studiów doktoranckich jednostka zapewnia doktorantom szerokie możliwości pracy naukowej w zespołach badawczych oraz udziału w badaniach naukowych w innych jednostkach, z których doktoranci chętnie korzystają. Na studiach doktoranckich w zakresie pedagogiki działa, przy współudziale doktorantów, polsko-norweski zespół badawczy, pracujący nad zagadnieniami edukacji medialnej; efektem tej współpracy są wspólne publikacje. Ponadto, doktoranci biorą wraz ze swymi promotorami udział w projekcie „Emancypacja”; uczestnicząc w gromadzeniu danych i sporządzając raporty stają się oficjalnymi współautorami publikacji. Raz w tygodniu odbywają się na pedagogice seminaria doktorancko-doktorskie, a jego uczestnicy tworzą rodzaj zespołu badawczego komentującego nawzajem swoje teksty, a także dyskutującego nad referatami, zgłaszanymi na konferencje i spotkania naukowe. W fazie końcowej znajdują się starania o grant unijny z VII Programu Ramowego, do którego udział zgłosiło 4 doktorantów i 2 profesorów. Uczestniczące w spotkaniu z zespołem PKA doktorantki z pedagogiki stwierdziły, że co roku biorą udział w co najmniej dwóch konferencjach zagranicznych, wygłaszając referaty, publikowane następnie w tomie pokonferencyjnym.

Studium doktoranckie politologii utworzone zostało w październiku 2011, ale już teraz jego słuchacze pod kierunkiem i we współpracy z promotorami przygotowują na II Ogólnopolski Kongres Politologiczny, który odbędzie się w Poznaniu we wrześniu 2012 r., trzy panele tematyczne, a także teksty wystąpień, które mają wejść do tomu pokonferencyjnego.

Na kierunku historia kilku profesorów wspólnie z doktorantami prowadzi projekty badawcze i granty, których efektem będą wspólne publikacje. W latach 2010 i 2011 odbyły się (kolejno w Szczecinie i Greiswaldzie) – I i II Polsko-Niemieckie Kolokwia Doktoranckie Szczecin-Greiswald, zorganizowane przez instytuty historii uniwersytetu polskiego i niemieckiego. W konferencji uczestniczyli nie tylko doktoranci polscy i niemieccy, ale też studiujący w Greiswaldzie doktoranci z tzw. Wschodniej Europy Środkowej, co nadało tym obradom, toczonym w językach niemieckim i angielskim, autentycznie międzynarodowy charakter. Wygłoszone teksty złożyły się na tom pokonferencyjny – jeden z numerów prestiżowego czasopisma historyków „Studia Maritima”.

Od trzech lat w październiku na Uniwersytecie Szczecińskim odbywają się Dni Doktoranta – Międzynarodowa Konferencja Naukowa Doktorantów. Po zakończeniu jej obrad następuje wykład inauguracyjny dla doktorantów oraz ogólnouczelniane panele doktoranckie. Plonem tych wydarzeń są wydane przez doktorantów każdego kierunku prace z tekstami wygłoszonymi w czasie paneli, recenzowane przez zewnętrznego specjalistę, a finansowane z badań statutowych.

Ocena skuteczności działań podejmowanych przez jednostkę w celu umożliwienia/ułatwienia doktorantom przygotowania publikacji naukowej.

Skuteczność tych działań jest duża, co zgodnie potwierdzali przedstawiciele doktorantów. Jest to w dużej mierze zasługa promotorów, którzy teksty naukowe swych podopiecznych recenzują, uzupełniają, poszerzają ich bibliografię, pomagają – udzielając rekomendacji - umieścić je w prestiżowych czasopismach, ale też ułatwiają konsultacje ze specjalistami z innych ośrodków polskich i zagranicznych. Efektem tych wielokierunkowych działań są znacznie liczniejsze niż wymaga tego regulamin publikacje naukowe słuchaczy studium doktoranckiego Wydziału Humanistycznego nie tylko w uczelnianych branżowych periodykach i tomach pokonferencyjnych, ale także w pismach prestiżowych, wysoko punktowanych - nawet sporadycznie z listy filadelfijskiej.

Ocena zgodności kwalifikacji naukowych kadry naukowo-dydaktycznej prowadzącej zajęcia dydaktyczne na studiach doktoranckich oraz sprawującej opiekę naukową nad doktorantami z celami i efektami kształcenia na tych studiach.

Kwalifikacje naukowe nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia na studiach doktoranckich i sprawujących opiekę naukową nad doktorantami w pełni umożliwiają osiągnięcie celów i efektów kształcenia na tych studiach. Kadra naukowo-dydaktyczna studiów doktoranckich składa się w przeważającej mierze z samodzielnych pracowników naukowych (zwykle promotorów powstających dysertacji) oraz kilku doświadczonych adiunktów. Ich zainteresowania naukowe poświadczone dorobkiem pokrywają się z tematyką prowadzonych zajęć.

2) Ocena zgodności efektów kształcenia na studiach podyplomowych z wymaganiami organizacji zawodowych i pracodawców, a także możliwości nabycia uprawnień do wykonywania zawodu lub nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Jeżeli celem studiów podyplomowych jest aktualizacja lub pogłębienie wiedzy albo rozwój predyspozycji

intelektualnych, ocena powinna dotyczyć możliwości pogłębienia przez słuchacza wiedzy służącej rozwojowi ogólnemu.

Zgodnie z §37 pkt 3 Uchwały nr 25/2012 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 marca 2012 roku w sprawie wytycznych dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych dotyczących uchwalania programów kształcenia dla studiów wyższych, studiów doktoranckich, studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających „celem prowadzenia studiów podyplomowych i kursów dokształcających jest kształcenie nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w systemie uczenia się przez całe życie”. Art. 8a znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nakłada na uczelnię obowiązek określenia efektów kształcenia oraz sposobu ich weryfikowania i dokumentacji. Warunek ten jest spełniony przez Wydział Humanistycznym w stopniu częściowym, ponieważ trwają aktualnie prace w tym zakresie.

Akredytowana jednostka posiada obecnie (w roku akademickim 2011/2012) bardzo szeroką ofertę studiów podyplomowych. Należy podkreślić, że kryterium adekwatności rodzaju tych studiów i zakładanych w nich efektów kształcenia do wymagań pracodawców i szerzej – potrzeb rynku pracy – jest dla władz poszczególnych jednostek wydziału sprawą decydującą o uruchomieniu lub kolejnej edycji danych studiów. Dla każdego z kierunków określone zostały cele studiów, m.in. doskonalenie kwalifikacji i uzyskanie uprawnień do prowadzenia dodatkowego przedmiotu (etyka, wiedza o społeczeństwie), zdobycie nowych umiejętności i podniesienie kwalifikacji (public relations, pozyskiwanie i ochrona informacji), doskonalenie kwalifikacji zawodowych (edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, pedagogika opiekuńczo -wychowawcza; ogólna i szkolna), nabycie uprawnień do wykonywania zawodu (logopedia i glottodydaktyka), uzyskanie nowych kompetencji pedagogicznych (diagnoza i terapia pedagogiczna, socjoterapia) i podniesienie kwalifikacji zawodowych (pomoc psychologiczna i doradztwo psychospołeczne).

Godny zaakcentowania wydaje się fakt, że Wydział Humanistyczny posiada w swojej ofercie studia podyplomowe realizowane na zapotrzebowanie konkretnych podmiotów czy instytucji, zwłaszcza sektora publicznego (np. Urzędu Marszałkowskiego, Działu Projektów Europejskich w Urzędzie Miasta, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Takie zamówienia składają także np. okoliczne archiwa oraz dyrektorzy szkół sygnalizujący, że wskutek zmian społecznych (niż demograficzny) trzeba wyposażyć nauczycieli w nowe kompetencje pozwalające tworzyć tzw. łączony etat. Czasami starostowie okolicznych miejscowości zgłaszają zapotrzebowanie na osobę o konkretnych kompetencjach, przykładowo - historia z elementami dziedzictwa narodowego). Wielkim



pracodawcą absolwentów studiów podyplomowych jest administracja Szczecina. Wśród wartych odnotowania kierunków, realizowanych na zapotrzebowanie konkretnych podmiotów lub instytucji, są: trener szkoleniowiec, doradztwo zawodowe i psychospołeczne, pośrednictwo pracy z elementami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych czy zamówienia publiczne wraz z kontrolą finansową i audytem wewnętrznym w Publicznych Służbach Zatrudnienia, które są adresowane do pracowników powiatowych urzędów pracy i realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy z funduszy unijnych; kierunek zarządzanie zasobami ludzkimi finansowany przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich z funduszy unijnych, którego celem jest kształcenie kadry zarządzającej instytucjami pomocy i integracji społecznej). Ponadto WH prowadzi także w ramach studiów podyplomowych współpracę z innymi instytucjami, np. Centrum Doksztalcania i Doskonalenia Nauczycieli oraz Kuratorium Oświaty w Szczecinie w ramach kierunku historia z elementami pomorskiego dziedzictwa kulturowego, którego celem jest doskonalenie kwalifikacji zawodowych i uzyskanie dodatkowej specjalności.

Liczba kierunków tych studiów, a także fakt, że wiele spośród nich ma w tej chwili szóstą, siódmą, a nawet ósmą edycję dowodzą, że kadra naukowo-dydaktyczna, prowadząca zajęcia na studiach podyplomowych, gwarantuje osiągnięcie założonych efektów i wysokiej jakości kształcenia.

Podsumowując, studia podyplomowe realizowane w akredytowanej jednostce są zgodne z wymogami organizacji zawodowych i pracodawców oraz umożliwiają nabycie uprawnień do wykonywania zawodu lub nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w stopniu **pełnym**.

Ocena programu i planu studiów podyplomowych, możliwości realizacji zakładanych efektów kształcenia, w tym w założonym czasie trwania tych studiów.

Program i plan studiów podyplomowych, łączące we właściwych proporcjach przedmioty z zakresu wiedzy humanistycznej i teoretycznej z przedmiotami i zajęciami o charakterze praktycznym, są właściwe zważywszy na zakładane na tych studiach efekty kształcenia, które przewidują umożliwienie słuchaczom nabycia uprawnień do wykonywania nowego zawodu lub umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Czas trwania tych studiów (dwa, trzy lub cztery semestry) w większości przypadków wydaje się właściwy dla realizacji zakładanych efektów kształcenia, choć wątpliwości komisji oceniającej wzbudził czas trwania studiów podyplomowych dających absolwentom prawo nauczania pewnych przedmiotów „we wszystkich typach szkół” nawet wtedy, gdy warunki rekrutacji na te studia nie

przewidują okazania przez kandydata dyplomu szkoły wyższej uzyskanego na kierunku realizowanym na studiach podyplomowych. Czy bowiem w trakcie obejmujących 350 godzin zajęć dydaktycznych na studiach podyplomowych „Historia z elementami historii regionalnej” jest możliwe osiągnięcie zapisanego w programie tych studiów efektu kształcenia: „absolwent ma pełne kwalifikacje do nauczania przedmiotów „historia> i <historia regionalna> we **wszystkich** typach szkół”? Aktualnie przygotowywane są nowe programy m.in. szczegółowy opis procesu i zakładanych efektów kształcenia z zastosowaniem punktów ECTS, co należy uznać za **znaczące** spełnienie przedmiotowego kryterium.

Ocena prawidłowości doboru i liczby osób realizujących zajęcia dydaktyczne na studiach podyplomowych dla uzyskania zakładanych efektów kształcenia oraz zapewnienia właściwej jakości kształcenia.

Na 17 rodzajach studiów podyplomowych Wydziału Humanistycznego zajęcia prowadzi 237 osób, co przy ok. 500 słuchaczach jest liczbą sporą. Są to samodzielni i niesamodzielni pracownicy naukowcy, przeważnie łączący pracę naukowo-badawczą i dydaktyczną z praktyką, także specjaliści z zewnątrz. Zwłaszcza ten drugi element należy wyróżnić: na zdecydowanej większości studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale Humanistycznym w realizację zadań dydaktycznych są zaangażowani zewnętrzni wykładowcy w osobach tzw. praktyków, którzy zapewniają z jednej strony możliwość przekazania informacji o praktycznym zastosowaniu zdobytej wiedzy, a z drugiej zaś stanowią niezwykle ważny czynnik wpływający na zainteresowanie słuchaczy ofertą studiów. Dotyczy to zwłaszcza możliwości pogłębienia aktualnej wiedzy oraz zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Prowadzący zajęcia na studiach podyplomowych dobierani są zatem tak, by przy ich udziale można było uzyskać zakładane efekty i właściwą jakość kształcenia, co potwierdzali także słuchacze studiów podyplomowych na spotkaniu z zespołem PKA. Przedmiotowe kryterium należy uznać za spełnione w stopniu **pełnym**.

3). Ocena udziału interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, (w przypadku studiów podyplomowych - w szczególności pracodawców), w procesie określania efektów kształcenia, ich osiągania oraz weryfikacji, a także oceny jakości kształcenia prowadzonego na tych studiach.

Udział interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w procesie określania efektów kształcenia, ich osiągania oraz weryfikacji, a także oceny jakości kształcenia prowadzonego

na studiach podyplomowych w akredytowanej jednostce jest zróżnicowany w zależności od kierunku. Jednak generalnie zdecydowanie większy wpływ mają interesariusze wewnętrzni - ogólnouczelniana Rada ds. Studiów Doktoranckich, w której skład wchodzi prorektor ds. nauki jako jej przewodniczący, kierownicy studiów doktoranckich, przewodniczący senackiej komisji ds. nauki, przedstawiciele samorządu doktorantów. Rada zbiera się raz w semestrze dyskutując bieżące problemy ogólne. Interesariuszami wewnętrznymi mającymi bezpośredni udział w procesie określania efektów kształcenia i ich weryfikacji na studiach doktoranckich poszczególnych kierunków są ich kierownicy, Rady Instytutu, Rada Wydziału; w niewielkim stopniu samorząd doktorancki, którego przedstawiciele uczestniczą w każdym etapie zatwierdzania programu i efektów kształcenia na studiach doktoranckich, dotąd jednak je po prostu akceptowali, nie próbując zgłaszać postulatów czy opinii krytycznych.

W odniesieniu do interesariuszy wewnętrznych prowadzone są (choć nie dla każdego kierunku) działania ewaluacyjne. Dotyczy to zwłaszcza studiów współfinansowanych z funduszy unijnych (Program Operacyjny Kapitał Ludzki), które obowiązkowo podlegają ewaluacji. Najczęściej w tym celu wykorzystywane są ankiety ewaluacyjne na dwóch etapach pomiaru, tj. początkowym (przed rozpoczęciem zajęć) oraz końcowym (na zakończenie) skierowane do słuchaczy. Z kolei kierownik studium doktoranckiego pedagogiki co dwa lata prosi doktorantów z IV roku o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej – na podstawie jej wyników dokonuje się ewentualnej korekty programu. Na zdecydowanej większości kierunków słuchacze mogą także zgłaszać swoje uwagi dotyczące organizacji i prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Z informacji uzyskanych podczas wizytacji wynika, że nie było do tej pory badań związanych z oceną efektywności i jakości kształcenia wśród pracodawców. Są natomiast nieformalne kontakty z absolwentami oraz wyżej opisana współpraca z pracodawcami, które częściowo wypełniają tę lukę. Sugeruje się jednak prowadzenie badań opinii pracodawców dotyczących studiów podyplomowych, co pozwoli na dokładniejszą ocenę w zakresie efektów kształcenia, ich osiągnięcia oraz weryfikacji, a także oceny jakości kształcenia.

Odnosząc się do interesariuszy zewnętrznych należy zauważyć, że w przypadku kierunków pedagogicznych na bieżąco prowadzona jest analiza aktów prawnych w powiązaniu z oceną zapotrzebowania sektora edukacji. Proces ten związany jest także ze stałym kontaktem pomiędzy akredytowaną jednostką i środowiskiem edukacyjno – oświatowym. Dzięki temu w stosunkowo krótkim czasie i w bezpośrednim powiązaniu z aktualnymi potrzebami rynku oraz interesariuszy zewnętrznych uruchamiane są nowe kierunki lub wprowadzane są modyfikacje. Warto także zwrócić uwagę na kierunki

uruchamiane pod potrzeby konkretnych instytucji, jak np. publiczne służby zatrudnienia (wojewódzki i powiatowe urzędy pracy), Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Centrum Doksztalcania i Doskonalenia Nauczycieli oraz Kuratorium Oświaty w Szczecinie.

Dzięki wskazanym elementom oraz szerokiej współpracy ze środowiskiem pracodawców (w głównej mierze jednak jest to sektor publiczny) i częstym, choć najczęściej nieformalnym kontaktom, oferta edukacyjna jednostki w zakresie studiów podyplomowych jest na bieżąco dopasowywana do potrzeb rynku pracy, a zatem w sposób pośredni odnosi się to do zapewniania wysokiej jakości kształcenia. W trakcie wizytacji zapoznano się także z dwiema opiniami pracodawców dot. programu studiów podyplomowych „Pozyskiwanie i Ochrona Informacji” (wystosowanymi na prośbę Władz Wydziału). Działania tego typu, a więc sformalizowane pozyskiwanie opinii na temat konkretnych rozwiązań proponuje się rozszerzać także na pozostałe kierunki studiów podyplomowych.

Udział interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w procesie określania efektów kształcenia, ich osiągnięcia oraz weryfikacji, a także oceny jakości kształcenia prowadzonego na studiach podyplomowych należy zatem ocenić jako **znaczący** i wymagający rozwinięcia oraz sformalizowania pewnych elementów, jak np. pozyskiwanie opinii od pracodawców na temat efektów i jakości kształcenia oraz objęcie obowiązkową ewaluacją przez słuchaczy wszystkich kierunków.

4). Ocena stosowanego systemu ECTS - prawidłowości określenia nakładu pracy i czasu niezbędnego do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia. Ocena sposobu wykorzystania możliwości stworzonych przez ten system w indywidualizowaniu procesu kształcenia na studiach doktoranckich poprzez wymianę międzyuczelnianą i międzynarodową;

Wydział Humanistyczny stosuje system ECTS w przypadku studiów doktoranckich z filozofii i pedagogiki, w którym liczba punktów odpowiada nakładowi pracy doktoranta, tj. 1 ECTS = 25-30 h. System ten jest prawidłowy, wykorzystywany na poziomie wymiany międzyuczelnianej i międzynarodowej. W programie pozostałych studiów doktoranckich w ocenianej jednostce nie uwzględnia się jeszcze punktacji ECTS; do 24 maja br. miały zostać złożone sylabusy do przedmiotów realizowanych na studiach wszystkich trzech stopni, od nowego roku akademickiego ECTS będzie funkcjonował także na pozostałych studiach doktoranckich.

5). Ocena wiarygodności i przejrzystości stosowanego w jednostce systemu oceny stopnia osiągnięcia zakładanych celów i efektów kształcenia. Ocena stopnia dostępności tego systemu, w szczególności dla doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych.

Zasady i formy weryfikowania zakładanych celów i efektów kształcenia na studiach doktoranckich wyłożone są w ogólnie dostępnym „Regulaminie studiów doktoranckich”. Oprócz przedstawionych tam tradycyjnych akademickich form weryfikacji efektów kształcenia stosuje się na studiach doktoranckich inne, specyficzne dla tego typu studiów zasady, takie jak coroczne sprawozdanie z postępów w pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej, opiniowane przez promotora, recenzowanie przez niego przeznaczonych do publikacji tekstów doktoranta, hospitowanie zajęć i poddawanie ich ewaluacji przez studentów, egzaminy doktorskie poprzedzające obronę.

Zasady i formy weryfikowania zakładanych celów i efektów kształcenia na studiach podyplomowych wyłożone są w ogólnie dostępnym „Regulaminie studiów podyplomowych”, a także w przedstawionych komisji oceniającej – skrótowych i nieodpowiadających jeszcze ministerialnym wymaganiom, ale już intensywnie korygowanych - programach poszczególnych studiów. Zasady te są jasne i sformułowane przejrzysto, w dużej mierze oparte na standardach akademickich, w niektórych przypadkach uwzględniające wymagania instytucji zamawiającej konkretne studia (pretest i posttest w przypadku studiów zamawianych przez EFES).

Równocześnie należy zastrzec, że Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Szczecińskiego dopiero jest na etapie przygotowywania spójnego opisu efektów kształcenia na studiach doktoranckich, który zostanie wprowadzony w roku akademickim 2012/2013. Można też stwierdzić, że najbardziej zaawansowane prace w zakresie przygotowania efektów kształcenia dotyczą studiów z zakresu filozofii. Natomiast w przypadku historii, pedagogiki i nauk o polityce prace są w początkowej fazie. Na obecnym etapie trudno ocenić też system oceny stopnia osiągnięcia zakładanych celów bowiem przedstawiciele doktorantów zostali powołani do zespołów wydziałowych, które odpowiedzialne są za ten system, dopiero w bieżącym roku akademickim 2011/2012.

### **Ocena końcowa 3 kryterium ogólnego**

#### **KRYTERIUM SPEŁNIONE W PEŁNI**

##### **Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych**

**1) Jednostka w wyniku kształcenia na studiach doktoranckich zapewnia uzyskanie zakładanych efektów kształcenia oraz umożliwia uzyskanie stopnia naukowego doktora,**

przygotowuje bowiem do pracy badawczej zapewniając doktorantom możliwości uzyskania zaawansowanej wiedzy dotyczącej najnowszych osiągnięć nauki, umiejętności z zakresu metodyki i metodologii prowadzenia badań naukowych, kompetencji społecznych odnoszących się do działalności naukowo-badawczej i społecznej roli uczonego, ułatwia doktorantom przygotowanie publikacji naukowych oraz współpracę z zespołami badawczymi. Słabością programu studiów doktoranckich jest brak bloku zajęć fakultatywnych.

2) Studia podyplomowe realizowane w akredytowanej jednostce są zgodne z wymogami organizacji zawodowych i pracodawców oraz umożliwiają nabycie uprawnień do wykonywania zawodu lub nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w stopniu pełnym. Duża część tych studiów jest uruchamiana na konkretne zamówienie potencjalnych pracodawców - różnych instytucji sektora publicznego. Programy i plany studiów umożliwiają realizację celów kształcenia w założonym czasie trwania studiów. Obecnie przygotowywane są nowe programy m.in. szczegółowy opis procesu i zakładanych efektów kształcenia z zastosowaniem punktów ECTS. Na zdecydowanej większości studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale Humanistycznym w realizację zadań dydaktycznych są zaangażowani zewnętrzni wykładowcy w osobach tzw. praktyków, co należy uznać za mocną stronę prowadzonych studiów.

3) W procesie określania efektów kształcenia na studiach doktoranckich uczestniczą w głównej mierze interesariusze wewnętrzni; w przypadku studiów podyplomowych mają swój spory udział w tym procesie także interesariusze zewnętrzni – instytucje zamawiające określony rodzaj studiów. Generalnie jednak udział ten należy ocenić jako znaczący, choć wymagający rozwinięcia oraz sformalizowania pewnych jego elementów, jak np. pozyskiwanie opinii pracodawców na temat efektów i jakości kształcenia.

4) Jednostka nie stosuje systemu ECTS na studiach doktoranckich i podyplomowych, ale taki system przygotowuje i zamierza wdrożyć w roku akademickim 2012/2013.

5) Jednostka posiada przejrzysty i ogólnie dostępny dla studentów, doktorantów i słuchaczy system oceny stopnia osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia.

#### **4. Zasoby kadrowe, materialne i finansowe posiadane przez jednostkę mające służyć realizacji zakładanych celów strategicznych i osiągnięcia efektów kształcenia**

1) Ocena polityki kadrowej prowadzonej w jednostce: zasad i metod doboru kadry naukowo-dydaktycznej do potrzeb wynikających z prowadzonego kształcenia i badań naukowych realizowanych w jednostce.

Polityka kadrowa Wydziału Humanistycznego zasługuje na pozytywną ocenę. Władze poszczególnych jednostek Wydziału starają się unikać luki pokoleniowej, konsekwentnie zwalniając pracowników niedotrzymujących terminów awansu naukowego i zatrudniając młodszych pracowników naukowo-dydaktycznych, często swoich byłych doktorantów. Dobór nowych pracowników odbywa się na zasadzie konkursu organizowanego w sytuacji konkretnych potrzeb naukowo-dydaktycznych.

Przejrzysty jest także funkcjonujący na Wydziale – i w dużej mierze wspólny dla wszystkich jego jednostek – system przydziału zajęć pracownikom naukowo-dydaktycznym. Jego generalną zasadą jest obsadzanie zajęć na podstawie dorobku i zainteresowań badawczych pracownika oraz tradycji; w ten sposób zajęcia prowadzą specjaliści z

doświadczeniem. O doborze pracowników naukowo-dydaktycznych do niektórych zajęć wykraczających poza kompetencje kadry kierunku decydują – na podstawie sprecyzowanych wymagań - władze jednostek delegujących swoich pracowników do obsady tych zajęć. Władze poszczególnych jednostek Wydziału dbają też o to, aby do każdego przedmiotu objętego programem studiów znajdowało się w kadrze co najmniej dwóch specjalistów.

Na obsadę zajęć mają też wpływ studenci – poprzez uwagi zgłaszane władzom, ale także poprzez opinie wyrażane w ankietach ewaluacyjnych. Kierownicy jednostek Wydziału w rozmowie z członkami PKA stwierdzili, że ogólnouczelniana studencka ankieta ewaluacyjna jest źle skonstruowana i mało efektywna, w większości instytutów studenci wypełniają zatem dodatkowo ankietę wewnętrzną, "papierową", i tam wyrażone opinie na temat obsady zajęć są przez władze jednostek poważnie traktowane. Swoje uwagi na temat obsady i poziomu merytorycznego zajęć zgłaszają również ustnie doktoranci – od przyszłego roku akademickiego też będą wypełniali ankietę ewaluacyjną. W systemie motywacyjnym funkcjonującym na Wydziale dużą rolę odgrywa nagroda dydaktyczna za najlepsze wyniki w studenckiej ankiecie ewaluacyjnej.

We wszystkich jednostkach Wydziału odbywają się hospitacje zajęć – obowiązkowo prowadzonych przez doktorantów oraz młodszych pracowników w pierwszym roku ich zatrudnienia. Hospitacje te są następnie omawiane i oceniane.

Polityka kadrowa Wydziału Humanistycznego nastawiona jest na stwarzanie pracownikom naukowo-dydaktycznym szerokiej możliwości rozwoju naukowego – potwierdzili to nauczyciele akademicy Wydziału na spotkaniu z Zespołem wizytującym, podkreślając organizacyjne i finansowe wsparcie ich działalności naukowo-badawczej ze strony władz jednostki.

Taka polityka kadrowa przynosi dobre efekty – w poszczególnych jednostkach Wydziału nie ma luki pokoleniowej, specjalności reprezentowane przez kadrę naukowo-dydaktyczną umożliwiają osiągnięcie założonych efektów kształcenia na prowadzonych w ramach Wydziału studiach, liczba nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia na studiach wszystkich trzech stopni jest adekwatna do liczby studentów i słuchaczy, a relacja ta – w obliczu nadchodzącego niżu demograficznego - staje się coraz bardziej korzystna dla studentów.

2) Ocena dostosowania infrastruktury dydaktycznej i naukowej do profilu i rozmiarów prowadzonego kształcenia oraz specyfiki realizowanych badań. Ocena planów jednostki w zakresie rozwoju tej infrastruktury. Udział interesariuszy zewnętrznych w zapewnieniu

dostęp do bazy o najwyższych standardach dydaktycznych i naukowych, w tym nowoczesnych laboratoriów, zaawansowanych technologii związanych z realizowanym kształceniem i badaniami naukowymi.

Infrastruktura dydaktyczna i naukowa jest na niezłym poziomie – siedziba Wydziału Humanistycznego przy ul. Krakowskiej, w której mieszczą się prawie wszystkie kierunki (z wyjątkiem pedagogiki), jest w pełni dostosowana do profilu i rozmiarów kształcenia oraz charakteru prowadzonych w ramach Wydziału badań. Liczący 300 tysięcy woluminów księgozbiór zlokalizowanej tam i stopniowo komputeryzowanej Wydziałowej Biblioteki zaspokaja podstawowe potrzeby dydaktyczne jednostki, podobnie jak dwie spore pracownie komputerowe; sale dydaktyczne są jasne, przestronne i w 70% przystosowane do urządzeń multimedialnych; w siedzibie jednostki znajduje się znakomicie wyposażona sala wykładowa – największe tego typu pomieszczenie w mieście (na 750 miejsc), przynosząca Wydziałowi – oprócz korzyści dydaktycznych – także wymierne wpływy finansowe z wynajmu na różne imprezy publiczne. Wydział realizuje też politykę uczelni przyjaznej niepełnosprawnym, w jego siedzibie są liczne ułatwienia dla takich osób (podjazdy, specjalna winda, sprzęt dla niepełnosprawnych, w tym niewidomych w jednej z sal komputerowych). W całym budynku jest WiFi.

Gorsze warunki panują w siedzibie największego instytutu Wydziału Humanistycznego – pedagogiki, przy ul. Ogińskiego. Dwupiętrowy, mocno zdekapitalizowany budynek z wąskimi korytarzami i ciasnymi – choć dobrze wyposażonymi – salami dydaktycznymi jest w tej chwili remontowany, a część zajęć studenci odbywają w oddalonym o 6 km gmachu Wydziału Humanistycznego. Pełny remont starego budynku leży w najbliższych planach Wydziału.

Nie odnotowano bezpośredniego udziału interesariuszy zewnętrznych w rozwoju infrastruktury naukowo-dydaktycznej jednostki poza licznymi, hojnymi darami w postaci książek dla Wydziałowej Biblioteki.

3) Ocena polityki finansowej jednostki pod względem zapewnienia realizacji jej celów strategicznych oraz osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia i stabilności rozwoju. Ocena uwzględnienia w polityce finansowej jednostki konieczności realizacji zadań projakościowych określonych m.in. w wyniku działania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia.

System finansowania Uczelni jest zdecentralizowany, Wydział otrzymuje fundusze na badania statutowe. Polityka finansowa Wydziału Humanistycznego umożliwia mu realizację



celów strategicznych i stabilność rozwoju. Oprócz stałych lub w miarę regularnych źródeł finansowania (fundusz na badania statutowe, licznie zdobywane granty pracowników), Wydział skutecznie i pomysłowo pozyskuje dodatkowe przychody wykorzystując swoje kontakty z interesariuszami zewnętrznymi (na podstawie podpisanego z Wydziałem porozumienia o wspieraniu działalności naukowej Urząd Marszałkowski i Urząd Miasta finansują część publikacji pokonferencyjnych) lub po prostu z partnerami biznesowymi, bo tak można określić najemców bufetu, sali kongresowej, powierzchni reklamowych na terenie Wydziału. Pozyskane fundusze służą głównie wspieraniu rozwoju naukowego pracowników (poprzez finansowanie ich publikacji, udziału w konferencjach itp.) oraz rozbudowie infrastruktury. Działania te należy traktować jako projakościowe.

#### **Ocena końcowa 4 kryterium ogólnego** **KRYTERIUM SPEŁNIONE W PEŁNI**

*Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych*

- 1) Zatrudniona na Wydziale Humanistycznym kadra zaspokaja potrzeby naukowe, dydaktyczne i organizacyjne jednostki, polityka kadrowa władz w dużym stopniu nastawiona jest na stymulowanie rozwoju kwalifikacji naukowych i dydaktycznych pracowników.**
- 2) Infrastruktura dydaktyczna i naukowa w dużej mierze dostosowana jest do profilu i rozmiarów prowadzonego kształcenia oraz prowadzonych w jednostce badań, aczkolwiek część zajęć odbywa się w dość spartańskich warunkach; rozpoczęto jednak gruntowny remont starego budynku. Na razie nie stwierdzono udziału interesariuszy zewnętrznych w rozbudowie infrastruktury jednostki.**
- 3) Polityka finansowa Wydziału Humanistycznego jest stabilna i zapewnia jednostce harmonijny rozwój.**

#### **5. Badania naukowe prowadzone przez jednostkę**

Ocena spójności obszarów, dziedzin i dyscyplin naukowych prowadzonych badań naukowych z realizowanym kształceniem i ich wpływu na osiągane efekty kształcenia. Ocena stopnia udziału doktorantów i studentów w prowadzonych badaniach naukowych. Ocena możliwości realizowania przez doktorantów samodzielnych badań naukowych, także poza jednostką prowadzącą studia doktoranckie.

Wydział Humanistyczny prowadzi studia I stopnia na łącznie 14 kierunkach studiów, w mniejszej liczbie na II stopniu, ponadto studia doktoranckie w czterech dyscyplinach oraz studia podyplomowe. Wszystkie te kierunki studiów mieszczą się w dwóch obszarach wiedzy: nauk humanistycznych oraz społecznych. Ponadto: ściślej mieszczą się również w dziedzinach nauk humanistycznych oraz społecznych. W przypadku dyscyplin wiedzy są to w

zakresie dziedziny nauk humanistycznych: archeologia, etnologia, filozofia i historia. Natomiast w zakresie nauk społecznych są to następujące dyscypliny: nauki o polityce (kierunki studiów: politologia, stosunki międzynarodowe oraz europeistyka), psychologia, pedagogika (kierunki studiów: pedagogika, pedagogika specjalna, praca socjalna), socjologia, nauki o bezpieczeństwie (bezpieczeństwo narodowe, bezpieczeństwo wewnętrzne). Należy zauważyć, że przypisywanie danego kierunku studiów do tylko jednej dyscypliny (a czasami też i dziedziny) nauki może być kontrowersyjne. Dotyczy to na przykład następujących kierunków: praca socjalna czy stosunki międzynarodowe.

Na pytanie, czy Wydział Humanistyczny prowadzi badania naukowe w obszarach, dziedzinach i dyscyplinach naukowych związanych z oferowanymi studiami, można odpowiedzieć poprzez analizę osiągnięć naukowych i twórczych umieszczonych w sprawozdaniach rocznych oraz parametrycznych jednostki. Z analizy tej wynika, że odpowiedź bardzo pozytywna może być udzielona w przypadku dziedziny nauk humanistycznych we wszystkich dyscyplinach, a więc: historii, archeologii, etnologii i filozofii. W przypadku dziedziny nauk społecznych odpowiedź pozytywna może być udzielona w przypadku następujących dyscyplin: pedagogiki, psychologii, nauk o polityce i socjologii. Dorobek naukowy jest w każdej z tych dyscyplin obszerny, różnorodny i bogaty.

W przypadku nauk o bezpieczeństwie można zaobserwować, iż dorobek naukowy jest już o wiele mniejszy, można mówić o zaledwie pojedynczych przykładach opracowań z zakresu bezpieczeństwa. Dlatego udzielenie odpowiedzi pozytywnej jest w tym przypadku o wiele bardziej umiarkowane.

Poszukując odpowiedzi na pytanie, czy jednostka wykorzystuje wyniki badań i najnowsze osiągnięcia nauki w procesie kształcenia, przeprowadzono analizę sylabusów wszystkich kierunków prowadzonych przez Wydział. Z analizy tej wynika, że podstawowa literatura przedmiotu pochodzi z lat ostatnich. Jeżeli pojawiają się w spisie publikacje z XX wieku, to wynika to tylko z ważności tekstu. Nie sposób np. na zajęciach z „Historii socjologii” nie posługiwać się tekstami Maxa Webera. Jednakże nie było przypadku, by prowadzący przedmiot nie posługiwali się najnowszą literaturą.

O wiele bardziej skomplikowaną sprawą jest posługiwanie się najnowszymi osiągnięciami nauki w procesie kształcenia na poziomie metodologicznym oraz pedagogicznym. To ostatnie słowo należy rozumieć jako umiejętność kreowania i doskonalenia odpowiednich umiejętności i zdolności. Z analizy sylabusów wynika, że przeważa podający charakter wiedzy. Ta ostatnia z kolei ma najczęściej charakter encyklopedyczny. Jest to pewien zasób wiedzy informacyjnej, a nie operacyjnej.

Konieczne jest przemyślenie programów studiów socjologicznych. Tylko część studentów socjologii jest uczona prowadzenia klasycznych badań empirycznych na poziomie ilościowym i jakościowym. Tym samym pozostali studenci socjologii nie mają możliwości zdobycia pełnych umiejętności badania zjawisk społecznych.

Z analizy programów studiów doktoranckich oraz sylabusów tam wykładanych przedmiotów wynika, iż dopiero na tym poziomie studenci uczą się zdobywania umiejętności metodologicznych, w tym stawiania pytań i hipotez badawczych oraz rozwiązywania problemów teoretycznych.

Czy jednostka stwarza doktorantom warunki do prowadzenia samodzielnych badań naukowych, a studentom umożliwia udział w badaniach przez nią prowadzonych? Odpowiedź na to pytanie jest generalnie pozytywna. Doktoranci otrzymują granty (najczęściej promotorskie), prowadzą badania naukowe i posiadają tworzone przez Wydział możliwości publikowania. Jednym z wyraźnych na to dowodów jest udział w gronie nielicznych referentów doktoranta US w prestiżowej konferencji pedagogicznej 18 V 2012 roku: „Dziecko patrzy – Ty dajesz przykład”.

Do negatywów należy zaliczyć brak informacji o aktywności naukowej doktorantów na stronie internetowej Wydziału Humanistycznego. Jedyne informacje o tym zakresie aktywności, jaką można przeczytać, dotyczy II Dni Doktoranta na US z 23 października 2009 roku (sic!)<sup>1</sup>. Informacja o sukcesach studentów na stronie internetowej Wydziału dotyczy z kolei ich zwycięstw sportowych.

O wiele lepiej jest z informacjami dotyczącymi kół naukowych. Koło Naukowe „Politolog” zorganizowało badania biur poselskich. Koło Naukowe Politologów „Pro Res Publica” w miesiącach kwiecień – czerwiec 2012 roku przeprowadziło wspólnie z Instytutami Socjologii oraz Politologii i Europeistyki badania naukowe w ramach projektu badawczego na temat stosunku studentów US do polskich świąt, rocznic oraz symboli narodowych.

Koło Naukowe Bezpieczeństwa i Wojskowości pochwaliło się na swojej stronie internetowej dokonaniem w roku akademickim 2007/2008.<sup>2</sup> Nowszych jednak już nie było. Koło Naukowe Psychologii zakończyło swoją działalność, jak wynika ze strony internetowej, w 2006 roku – z tego okresu pochodzi ostatnia informacja<sup>3</sup>. Nic dziwnego, że na miejsce tego koła powstało inne - o nazwie Koło Naukowe Psychologii „Ego”, które jest bardzo aktywne.

---

<sup>1</sup> II Dni Doktoranta w: [http://www.us.szc.pl/main.php/konferencja\\_doktorantow/](http://www.us.szc.pl/main.php/konferencja_doktorantow/), odczyt z dn. 2012-05-30.

<sup>2</sup> -, Dokonania koła w: [http://wojna.infolan.net.pl/index.php/Dokonania\\_ko%C5%82a](http://wojna.infolan.net.pl/index.php/Dokonania_ko%C5%82a), odczyt z dn. 2012-05-29.

<sup>3</sup> - Spotkania KNP USz w: [http://www.us.szc.pl/main.php/kn\\_psychologia?xml=load\\_page&st=10457](http://www.us.szc.pl/main.php/kn_psychologia?xml=load_page&st=10457), odczyt z dn. 2012-05-31.

Realizuje ono kilka ciekawych projektów badawczych: I. "Relacje lekarz – pacjent"; II. „Subiektywne poczucie kompetencji psychologicznych studentów medycyny”; III. "Sny i śnienie"; IV. "Oczekiwania pacjentów onkologicznych wobec psychologa, a proponowane przez psychologa formy pomocy"; V. "Oczekiwania rodziców małoletnich pacjentów onkologicznych a oczekiwania lekarza wobec psychologa pracującego na oddziale onkologii dziecięcej".<sup>4</sup> Koło Naukowe Resocjalizacji może się poszczycić dwiema publikacjami na dość wysokim poziomie merytorycznym: „Zjawisko prostytutki ukazane na łamach blogów prostytutek”. Z kolei Koło Naukowe Pedagogiki Informacyjnej w 2010 zorganizowało międzynarodowe seminarium. Co najmniej równie aktywne są koła naukowe socjologów, filozofów i archeologów.

Aktywność naukowa studentów jest zatem na poziomie typowym dla całej Polski. Ze względu na specyfikę nauk humanistycznych i społecznych nie sposób mówić o możliwości uczestnictwa studentów w badaniach naukowych prowadzonych przez pracowników Wydziału. Jedynym wyjątkiem są: psychologia i socjologia, gdzie bardzo często w trakcie badań empirycznych (najczęściej ilościowych) konieczne jest kreowanie zespołów badawczych. W tych dwóch przypadkach udział studentów w zespołowych badaniach naukowych można potraktować jako typowy dla tych dyscyplin nauki. Na innych kierunkach są to sytuacje bardzo wyjątkowe, choć znaczące (np. udział studentów w grantach z UE).

#### **Ocena końcowa 5 kryterium ogólnego** **KRYTERIUM SPEŁNIONE ZNACZĄCO**

##### **Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryterium szczegółowego**

**Pracownicy jednostki prowadzą badania naukowe w ramach obszarów, dziedzin i dyscyplin nauki, chociaż należy zwiększyć aktywność naukową w ramach nauk o bezpieczeństwie. Wydział Humanistyczny w znaczącym stopniu wykorzystuje wyniki badań i najnowsze osiągnięcia nauki w procesie kształcenia. Poziom udziału doktorantów oraz studentów w prowadzonych badaniach jest typowy dla nauk humanistycznych i społecznych.**

**6. Uczestniczenie jednostki w krajowej i międzynarodowej wymianie studentów, doktorantów, pracowników naukowych i dydaktycznych oraz współpraca z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami akademickimi, a także z przedsiębiorstwami i instytucjami**

---

<sup>4</sup> -, Projekty w: <http://knp-ego.blogspot.com/p/projekty.html>, odczyt z dn. 2012-05-31.

1) Ocena zapewnienia przez jednostkę udziału studentów, doktorantów, pracowników w realizacji programów międzynarodowych w ramach obszarów, dziedzin i dyscyplin związanych z prowadzonymi studiami.

Z informacji uzyskanych w trakcie spotkania Zespołu PKA z kierownikami jednostek oraz z analizy dokumentacji wynika, że programy międzynarodowe o charakterze naukowym są realizowane głównie dzięki kontaktom osobistym oraz zaangażowaniu poszczególnych pracowników Wydziału. Dlatego poziom tych kontaktów jest zróżnicowany w zależności nie tyle od instytutu czy katedry, ale również sieci powiązań jednostkowych oraz kompetencji, w tym i językowych, poszczególnych pracowników Wydziału. Jednym z tego typu przykładów jest zorganizowanie konferencji naukowej „Nations, Regions, Organizations – Cultural Diversity as a Source of Integration and Alienation” w dniach 22-23 XI 2010 r.

Wydział otrzymuje granty z UE, głównie z programu ramowego VII (uczestniczą w nich też studenci). Według informacji prodziekan ds. nauki – granty z UE otrzymali pedagodzy, etnologzy i politologzy.

Poszczególne instytuty bądź pojedynczy pracownicy Wydziału współpracują z naukowcami z Uniwersytetu w Greifswaldzie, z Uniwersytetu Technicznego w Berlinie oraz z kilkoma innymi ośrodkami naukowymi, głównie niemieckimi. Na szczególne zwrócenie uwagi zasługuje realizowanie przez Instytut Politologii i Europeistyki badań komparatystycznych dotyczących Meklemburgii i Pomorza Zachodniego. Warto też wspomnieć o realizowanym wspólnie przez studentów i pracowników pedagogiki temacie „Transgraniczna sieć na rzecz zapobiegania uzależnieniom w Euroregionie Pomerania”. Ta silna współpraca z ośrodkami niemieckimi jest naturalną konsekwencją bliskości geograficznej. Współpraca międzynarodowa jest tym łatwiejsza, iż na Wydziale zatrudniono czterech obcokrajowców na stanowiskach *visiting* profesor.

Współpraca naukowa oparta na wykorzystaniu kontaktów w ramach programu Erasmus jest dopiero we wstępnej fazie rozwoju. Obecnie realizowane są wyłącznie wyjazdy pracowników o charakterze dydaktycznym. Jedynie socjologzy zaczynają wspólnie ze swoimi kolegami z Czech realizować projekt badawczy dotyczący regionów uprzemysłowionych, a pedagodzy współpracują z kolegami czeskimi i słowackimi. Można sądzić, że tworzenie wspólnych zespołów badawczych w pozostałych przypadkach będzie następnym krokiem realizowanym w najbliższym już czasie. Będzie to szczególnie ułatwione ze względu na to, że liczba pracowników wyjeżdżających na pobyty w ramach programu Erasmus w latach 2008/2009, 2009/2010 oraz 2010/2011 systematycznie się zwiększała (z 19 do 26).

Potencjał współpracy międzynarodowej w przypadku Wydziału jest dość duży i w dużej mierze niewykorzystany. Dotyczy to głównie silnego zespołu naukowego historyków, ale w mniejszej mierze też naukowców ze wszystkich innych dyscyplin nauki, reprezentowanych na Wydziale.

Studenci mają możliwość wyjazdu w ramach programu Erasmus zarówno na semestr nauki jak też na praktyki. Wyjazdy w ramach tych ostatnich są coraz bardziej popularne. Natomiast podczas rozmowy z koordynatorem wydziałowym okazało się, że zainteresowanie wymianą międzynarodową wśród studentów spada z roku na rok. Głównie jest to spowodowane koniecznością zaliczania przedmiotów po powrocie z zagranicy. Ewidentnie działa to na niekorzyść studentów, a także powoduje, że w cyklu studiów dwu stopniowych trudno jest zdecydować się na wyjazd w odpowiednim momencie (np. na trzecim roku, gdy studenci byłoby najlepiej przygotowani do wyjazdu, muszą się skoncentrować na pisaniu pracy licencjackiej, podobnie jest w przypadku studiów II stopnia, gdy studenci rozpoczynają pisanie pracy magisterskiej). Konieczność zaliczania przedmiotów po powrocie, zdaniem koordynatora, wynika z niekompatybilności programów.

2) Ocena podejmowanych przez jednostkę działań służących internacjonalizacji procesu kształcenia i ich wpływu na określenie, modyfikację i osiągnięcie efektów kształcenia oraz realizację procesu kształcenia.

Na pochwałę zasługuje przede wszystkim profesjonalnie i z zaangażowaniem prowadzony program Erasmus. W trakcie spotkania z pełnomocnikami ds. Erasmus padła informacja, iż w roku akademickim 2011/2012 na uczelnie zagraniczne wyjechało 14 studentów, głównie z pedagogiki, politologii i socjologii, mniej z historii i filozofii. Przyjechało co prawda 25 studentów zagranicznych, ale zdecydowana większość to byli studenci z uczelni tureckich. (W poprzednich latach liczba ta była o wiele większa). Niezależnie jednak od skromnego procentowego udziału studentów w tym programie – przeznaczonego przede wszystkim dla najlepszych studentów, ważna jest dbałość o jakość tej wymiany. Planuje się zwiększenie wymagań wobec studentów wyjeżdżających w ramach programu Erasmus oraz rozwiązanie umów z dwiema uczelniami tureckimi oraz jedną czeską, głównie ze względu na niekompatybilność oferty dydaktycznej.

Poważne potraktowanie szans i zagrożeń związanych z realizacją programu Erasmus dobrze rokuje na przyszłość. Można się spodziewać, iż następnym krokiem będzie tworzenie wspólnych ofert (i programów) dydaktycznych z uczelniami zagranicznymi.

Inne dotychczasowe inicjatywy dotyczące internacjonalizacji procesu kształcenia mają charakter coraz mniej marginalny dla funkcjonowania Wydziału. Uczestnictwo dwóch osób w 2010 roku, następnie 5 w 2011, a w 2012 aż 8 w realizowanym przez Nesna University College w Norwegii programie „E-learning In HE” nie było aktem jednorazowym i zapowiada się na dobrze rozwijającą się przyszłościową inicjatywę. Równie przyszłościowy charakter może mieć inicjatywa Instytutu Socjologii współorganizowania konferencji na temat perspektyw transformacji szkolnictwa wyższego wspólnie z Narodową Akademią Ukrainką w Charkowie.

Potrzebny jest kolejny krok przekształcający dotychczasowe osiągnięcia naukowo-badawcze w serię zaplanowanych działań implementacyjnych na poziomie nie tylko wzbogacania ofert programowych poszczególnych przedmiotów, ale również określania efektów kształcenia.

3) Ocena skali i związku współpracy krajowej oraz międzynarodowej z ośrodkami akademickimi na prowadzone kształcenie i działalność naukowo-badawczą.

Współpraca instytucjonalna z zagranicznymi ośrodkami naukowymi jest bardzo mało rozwinięta. Uniwersytet Szczeciński podpisał trzy umowy z zagranicznymi instytucjami naukowymi dotyczące Wydziału Humanistycznego. Są to umowy z Buriackim Uniwersytetem Państwowym w Ułan-Ude, moskiewskim Rosyjskim Państwowym Uniwersytetem Humanistycznym (RGGU) oraz list intencyjny podpisany 27 III 2012 z Croatian Institute of History. Tylko w tym ostatnim przypadku można mówić jedynie o potencjalnych efektach współpracy. W pierwszych dwóch przypadkach umowy te wymagają wszechstronnejszej realizacji. Ze sprawozdań wynika bowiem, że uczestniczy w ich urzeczywistnianiu głównie środowisko socjologiczne. Brak jest informacji o wspólnych przedsięwzięciach dydaktycznych (typu „podwójny dyplom”).

O wiele lepiej przedstawia się współpraca w ramach programu Erasmus, o czym była mowa w punkcie 2. Współpraca z ośrodkami zagranicznymi na poziomie tworzenia zespołów badawczych wymaga przewyciężenia przede wszystkim barier mentalnych, ale również językowych oraz czasami kulturowych.

Współpraca z ośrodkami krajowymi jest realizowana na średnim poziomie krajowym i nie wzbudza generalnie uwag krytycznych. Największy poziom współpracy jest charakterystyczny dla środowiska pedagogicznego, socjologicznego oraz politologicznego, ale pozostałe też utrzymują kontakty naukowe na akceptowalnym poziomie.

Podobnie jak w wielu innych ośrodkach naukowych współpraca zagraniczna wymaga znacznego zintensyfikowania, z kolei krajowa wymaga jeszcze większego sprofilowania badawczego.

- 4) Ocena zakresu i wyników współpracy jednostki z otoczeniem społeczno-gospodarczym i jej wpływu na osiągnięte efekty kształcenia.

Wydział prowadzi szeroką i różnorodną współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym, czego potwierdzeniem są liczne porozumienia, listy intencyjne, umowy, itd., z którymi zapoznano się podczas wizytacji (współpraca obejmuje m.in. praktyki studenckie, konsultacje merytoryczne, udostępnianie materiałów i danych do prac dyplomowych, zatrudnianie absolwentów, wspólne konferencje naukowe i aplikowanie w ramach projektów unijnych, organizację wolontariatu, współpracę w zakresie uruchamiania studiów podyplomowych). Kontakty z otoczeniem społeczno-gospodarczym są zawiązywane głównie poprzez relacje osobiste. Znaczna część absolwentów Uniwersytetu Szczecińskiego utrzymuje więź ze swoją macierzystą uczelnią. Konieczne jest dodanie, iż US jest największym pracodawcą w województwie i tym samym wszystkie elity społeczne muszą uwzględniać interesy tej ogromnej grupy nacisku.

Ze względu jednak na swoją specyfikę i dużą liczbę kierunków kształcenia zakres i intensywność tej współpracy oraz jej efekty w kontekście zapewniania jakości kształcenia w akredytowanej jednostce cechują się dużą różnorodnością. Na wyróżnienie zasługują działania Instytutu Historii i Stosunków Międzynarodowych, Instytutu Pedagogiki oraz Instytutu Politologii i Europeistyki. W przypadku pozostałych instytutów należy zauważyć węższy zakres współpracy z otoczeniem społeczno – gospodarczym.

Na szczególne podkreślenie zasługuje bardzo dobra współpraca z sektorem publicznym, a szczególnie administracją samorządową i jej jednostkami organizacyjnymi (m.in. szkołami, ośrodkami pomocy społecznej, itp.). Bardzo dobrze układa się także współpraca ze służbami mundurowymi w ramach kierunku Bezpieczeństwo Narodowe (wojsko, policja, straż pożarna, służby celne). Pewnym ograniczeniem jest jednak obecnie niewielki zakres współpracy z sektorem prywatnym.

Prowadzona współpraca z otoczeniem społeczno – gospodarczym, a w szczególności z pracodawcami cechuje się także innymi ograniczeniami. Oprócz kontaktów nieformalnych i listów z prośbami o zaopiniowanie programów studiów, które zostały wystosowane w bieżącym roku do niektórych pracodawców, w zasadzie nie ma spójnej koncepcji włączania



pracodawców w pracy nad zapewnianiem wysokiej jakości kształcenia. Należy jednak zwrócić uwagę, że niektóre kierunki charakteryzują się silnymi związkami z praktyką (np. pedagogika, praca socjalna), inne natomiast już zdecydowanie mniej (np. filozofia), co powoduje trudności w jednoznacznej ocenie całego Wydziału.

Wymiana opinii na temat efektów i jakości kształcenia oraz dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy opiera się głównie na kontaktach nieformalnych i osobistych, rozmowach z opiekunami praktyk, współpracy z praktykami (wykładowcami nie będącymi nauczycielami akademickimi) na studiach podyplomowych czy też różnych działaniach o charakterze akcyjnym (np. konferencji). Należy zwrócić uwagę na potrzebę rozwiązań o charakterze działań systemowych i regularnych a jednocześnie sformalizowanych (np. cyklicznych i stałych spotkań władz Wydziału z pracodawcami/organizacjami pracodawców). Formułą takich działań mogłaby być np. Rada Pracodawców, w ramach której regularnie spotykałoby się i dyskutowało na temat koncepcji kształcenia i uwzględniania w niej potrzeb pracodawców i rynku pracy pracodawcy oraz władze Wydziału i pracownicy naukowcy. Aby zachęcić do udziału w takim przedsięwzięciu przedstawiciele pracodawców, rekomenduje się nadanie temu działaniu rangi prestiżowej. Biorąc pod uwagę istotną barierą dla realizacji tego typu inicjatyw w szerszej skali mogą być w mniejszym stopniu czynniki wewnętrzne związane z ograniczeniem aktywności na tym polu władz Wydziału, a w większym brak aktywności oraz inicjatywy ze strony samych pracodawców, co potwierdzają m.in. obserwacje i badania socjologiczne. Z drugiej strony rola i znaczenie US w regionie jest tak duża, że powołanie Rady Pracodawców i zachęcenie do udziału w niej przedstawicieli rynku nie powinno stanowić dużego problemu dla akredytowanej jednostki.

Podsumowując, kwestie współpracy z pracodawcami w zasadzie nie są unormowane. Jedynymi elementami, które zostały sformalizowane są porozumienia (umowy) o realizację praktyk studenckich, które stanowią element procedury związanej z praktykami studenckimi. Ponadto w 2012 roku zostały wystosowane pisma z prośbami o zaopiniowanie zmian w programach studiów przez pracodawców. Na brak współpracy instytucjonalnej z pracodawcami zwracali natomiast uwagę studenci, którzy relacje z rynkiem pracy i ofertę edukacyjną Wydziału w kontekście potrzeb rynku pracy oceniali krytycznie.

Pracodawcy uczestniczący w spotkaniu, które odbyło się w trakcie wizytacji podkreślali, że bardzo ważny jest kontakt studentów z praktyką, która powinna być znacznie dłuższa niż obecnie (aktualnie w ramach praktyk zawodowych, które są bardzo krótkie za dużą orientacją skoncentrowaną jest także na zapoznawaniu się miejscem pracy przez

studenta). Sygnalizowana była także przez pracodawców potrzeba kontaktu studentów z przyszłym środowiskiem pracy już na pierwszym roku studiów.

Na podstawie przeprowadzonej wizytacji, opinii uzyskanych w jej trakcie od władz Wydziału, przedstawicieli pracodawców oraz studentów należy stwierdzić, że jednostka współpracuje z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w celu osiągnięcia właściwych efektów kształcenia w stopniu **znaczącym**. Rekomendowane są m.in. następujące działania, które pogłębią i poszerzą dotychczasową współpracę z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego:

- uszczegółowienie, sformalizowanie i rozwinięcie koncepcji zwiększania udziału pracodawców w procesie budowania wysokiej kultury jakości kształcenia na poziomie Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, co w szczególności dotyczy przedstawicieli sektora prywatnego (obecnie jest to obszar deficytowy; zdecydowana większość kontaktów i współpracy odnosi się do instytucji publicznych),

- opracowanie i wdrożenie systemu pozyskiwania informacji od pracodawców na temat sytuacji zawodowej absolwentów, a w szczególności ich mocnych i słabych stron (ich dokładna identyfikacja pozwoli na prowadzenie skutecznych i efektywnych działań służących ustalaniu i ocenie efektów kształcenia, w tym także ewentualnych działań naprawczych),

- rozwijanie i zacieśnianie współpracy z Akademickim Biurem Karier,
- rozważenie możliwości powołania Wydziałowej Rady Pracodawców.

## **Ocena końcowa 6 kryterium ogólnego KRYTERIUM SPEŁNIONE ZNACZĄCO**

*Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych*

1) Wydział Humanistyczny US od wielu lat prowadzi aktywną współpracę międzynarodową oraz krajową. Programy międzynarodowe o charakterze naukowym realizowane są głównie dzięki kontaktom osobistym oraz zaangażowaniu poszczególnych pracowników. Studenci mają możliwości wyjazdu głównie w ramach programu Erasmus.

2) Jednostka podejmuje działania mające na celu internacjonalizację procesu kształcenia, w tym w zakresie określania efektów i realizacji programów kształcenia.

3) Współpraca instytucjonalna z zagranicznymi ośrodkami naukowymi jest mało rozwinięta.

4) Jednostka współpracuje z otoczeniem społeczno-gospodarczym w celu osiągnięcia właściwych efektów kształcenia w stopniu znaczącym. Rekomendowane są m.in. następujące działania, które pogłębią i poszerzą dotychczasową współpracę z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego:

- uszczegółowienie, sformalizowanie i rozwinięcie koncepcji zwiększania udziału pracodawców w procesie budowania wysokiej kultury jakości kształcenia na poziomie

**Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, co w szczególności dotyczy przedstawicieli sektora prywatnego (obecnie jest to obszar deficytowy; zdecydowana większość kontaktów i współpracy odnosi się do instytucji publicznych),**

**- opracowanie i wdrożenie systemu pozyskiwania informacji od pracodawców na temat sytuacji zawodowej absolwentów, a w szczególności ich mocnych i słabych stron (ich dokładna identyfikacja pozwoli na prowadzenie skutecznych i efektywnych działań służących ustalaniu i ocenie efektów kształcenia, w tym także ewentualnych działań naprawczych),**

**- rozwijanie i zacieśnianie współpracy z Akademickim Biurem Karier,**

**- rozważenie możliwości powołania Wydziałowej Rady Pracodawców.**

## **7. Wsparcie naukowe, dydaktyczne i materialne zapewniane przez jednostkę studentom i doktorantom w procesie uzyskiwania efektów uczenia się**

1) Ocena funkcjonującego w jednostce systemu opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej, w tym stopnia uwzględnienia potrzeb osób niepełnosprawnych. Ocena udziału studentów i doktorantów w weryfikacji prawidłowości działania tego systemu.

Opieka dydaktyczna i naukowa w opinii studentów zapewniana jest im w odpowiedni sposób. Nauczyciele akademicy są dobrze przygotowani do przeprowadzania zajęć. Są dostępni dla studentów poza zajęciami, w godzinach konsultacji, które są dostosowane do potrzeb studentów. Pewne zastrzeżenia zgłaszali studenci w odniesieniu do młodej kadry dydaktycznej, która ich zdaniem często dostaje przedmioty z przypadku i w ich opinii nie jest dostatecznie przygotowana do zajęć. Z drugiej jednak strony pojawiły się głosy, że często młoda kadra dydaktyczna potrafi lepiej i ciekawiej przekazać studentom wiedzę, zwraca uwagę na praktyczne aspekty przedmiotów. W zakresie opieki naukowej studenci Wydziału uzyskują odpowiednie wsparcie ze strony kadry dydaktycznej. Studenci mają pełną swobodę wyboru tematu pracy dyplomowej. Promotorzy prac licencjackich i magisterskich udzielają rad i wskazówek metodologicznych i merytorycznych, w pełni służą swym doświadczeniem.

Opieka administracyjna, związana zarówno z obsługą studentów w dziekanacie jak i pomocą materialną, oceniana jest przez studentów pozytywnie. Studenci uzyskują wszelkie informacje związane z tokiem studiów za pomocą strony internetowej Wydziału, stron instytutowych, a także tablic informacyjnych. Mogą tam odnaleźć wszystkie informacje dotyczące programów studiów, przedmiotów do wyboru oraz praktyk. Podawane informacje są czytelne i kompleksowe.

Procedura i tryb przyznawania pomocy materialnej w uczelni są bardzo przejrzyste i sprawnie działające. Studenci niezbędne informacje dotyczące stypendiów uzyskują zarówno za pomocą strony internetowej Uczelni, tablic ogłoszeniowych, a także w dziekanacie.

Regulamin przyznawania pomocy materialnej jest ogólnie dostępny na stronie internetowej Uczelni. Przyznawaniem stypendiów na Wydziale zajmuje się wydziałowa komisja ds. Pomocy Materialnej Wydziału Humanistycznego US, powołana zgodnie z art. 175 ust.4 Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym. Decyzje komisji stypendialnej są zgodne z KPA.

Infrastruktura dydaktyczna jest - zdaniem studentów - optymalna. Sale dydaktyczne są przestronne, wyposażone w nowy sprzęt multimedialny (jak wynika z relacji pracowników technicznych, ponad 70% sal wyposażonych jest w rzutniki multimedialne, a w salach wykładowych są wentylacje), ergonomiczne krzeselka i ławki. Budynek jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Szerokie korytarze, podjazdy oraz windy w całym budynku umożliwiają osobom niepełnosprawnym łatwe poruszanie się po budynku. Sale dydaktyczne są przestronne. Biblioteka jest dostępna dla osób niepełnosprawnych. W pracowni komputerowej znajduje się stanowisko dla osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim. Ponadto pracownia wyposażona jest w drukarkę z funkcją drukowania tekstu z pismem Braille'a. W budynku znajdują się również pętle indukcyjne. Toalety dostosowane są do potrzeb osób niepełnosprawnych. Gorzej pod tym względem wygląda sytuacja w Instytucie Pedagogiki, który mieści się w innym obiekcie. Jest on jednak w trakcie remontu. Efektem prowadzonych prac remontowych będzie m.in. zainstalowanie zewnętrznej windy.

Studenci uzyskują wszelkie informacje związane z tokiem studiów za pomocą strony internetowej Wydziału, stron instytutowych, a także tablic informacyjnych. Mogą tam odnaleźć wszystkie informacje dotyczące programów studiów, przedmiotów do wyboru oraz praktyk. Podawane informacje są czytelne i kompleksowe.

Na Wydziale funkcjonuje Umowa dotycząca opłat za usługi edukacyjne. Nie zawiera klauzul uznanych za niedozwolone.

W ocenie studentów wsparcie i dostępność władz Wydziału są odpowiednie.

Przedmioty obieralne oceniane są przez studentów w zależności od kierunku. Obecni na spotkaniu studenci kierunku filozofia stwierdzili, iż lista przedmiotów do wyboru jest bardzo ograniczona, a na studiach II stopnia powtarzają się treści fakultatywne. Podobne zdanie o powtarzaniu się treści wypowiedzieli słuchacze pozostałych kierunków, studiujący na studiach II stopnia.

System opieki naukowej dla doktorantów, funkcjonujący na Wydziale Humanistycznym, jest przejrzysty oraz określony w Regulaminie studiów doktoranckich w Uniwersytecie Szczecińskim, uwzględniającym aktualne przepisy w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich. Regulamin szczegółowo reguluje kwestie opieki naukowej. Z rozmów z samorządem doktorantów oraz z doktorantami wynika, że opieka ta

przebiega prawidłowo. Zdaniem samorządu doktorantów mają oni wpływ na to, jak Uczelnia reguluje przepisy odnoszące się do studiów doktoranckich. Doktoranci uczestniczą we wszystkich gremiach dotyczących studiów doktoranckich i spraw doktorantów.

Przedstawiciel doktorantów uczestniczy w Radzie Bibliotecznej. Obecnie trwają prace, aby doktoranci mogli korzystać z biblioteki na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy. Doktoranci mają także możliwość korzystania z pomieszczeń swoich promotorów, aby tam prowadzić własną pracę naukową lub przyjmować studentów w ramach konsultacji. Doktoranci są na bieżąco informowani przez sekretariat studiów doktoranckich o możliwościach ubiegania się o dofinansowanie swoich działań naukowo-badawczych w ramach różnych konkursów. Doktoranci mogą też ubiegać się o granty z Urzędu Pracy, w tym celu organizowane są spotkania informacyjne.

2) Ocena podejmowanych działań zapobiegawczych i rozwiązywania sytuacji konfliktowych w jednostce oraz efektywności systemu rozpatrywania skarg studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych.

Studenci Wydziału orientują się, jakie kroki muszą podjąć w przypadku zaistnienia sytuacji konfliktowych. Najczęściej kierują się do opiekuna roku, który kontaktując się z władzami Wydziału wyjaśnia zaistniały problem. Z inicjatywy studentów powołano Rzecznika Praw Studenta WRSS WH US, do którego mogą zgłaszać się studenci we wszystkich kwestiach, które ich dotyczą. Także z rozmów z doktorantami i samorządem doktorantów wynika, że doktoranci mają poczucie wpływu na system działań zapobiegawczych i rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

3) Ocena działalności samorządu studentów, doktorantów oraz organizacji ich zrzeszających, wspierającej proces uczenia się oraz wszechstronnego rozwoju i nabywania kompetencji społecznych studentów i doktorantów, a także współpracy w tym zakresie z władzami jednostki. Ocena roli jednostki w aktywizacji tych środowisk zarówno w pracach dotyczących procesu kształcenia i weryfikacji jego jakości, jak i rozwoju kultury oraz uwrażliwienia na potrzeby społeczne. Ocena realizacji przez Parlament Studentów RP wymogów prowadzenia szkoleń studentów rozpoczynających kształcenie w zakresie ich praw i obowiązków (od roku akademickiego 2012/2013), oraz ocena stworzonych przez Uczelnię/jednostkę warunków umożliwiających spełnienie tych wymogów.

Wydziałowa Rada Samorządu Studenckiego działająca na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Szczecińskiego podejmuje wiele przedsięwzięć, które mają na celu integrację

środowiska studenckiego jednostki. Organizują Wydziałowe karaoke „Human Śpiewa”, zbiórkę krwi „Wampiriadę”, zbiórki charytatywne, spotkania z politykami, debaty oxfordzkie, do udziału w których zapraszane są autorytety w danej dziedzinie, cykliczne imprezy, współorganizują także Bal US. Ważną rolę w samorządzie pełni Komisja Materialna, która współpracuje z Uczelnianą Komisją Materialną. Koordynuje ona zapisy do akademików, a także czynnie uczestniczy w pracach dotyczących Regulaminu pomocy materialnej. Komisja wraz z samorządem przeprowadza szkolenia z praw i obowiązków dla studentów pierwszego roku, zajmuje się też ubezpieczaniem studentów. Z inicjatywy WRSS przeprowadzono ankietę oceniającą pracę dziekanatów, która w efekcie przyczyniła się do wprowadzenia zmian i polepszenia obsługi studentów. Współpraca między WRSS a władzami Wydziału układa się bardzo dobrze, co w rozmowie potwierdziły obie strony. Władze są pomocne i przychylne wszelkim studenckim inicjatywom, często wspierają WRSS w kwestiach organizacyjnych i finansowych.

Na szczególną uwagę zasługuje bogata oferta kół naukowych. Studenci Wydziału mogą zaangażować się w pracę 23 organizacji, gdzie rozwijają swoje pasje, a także kształtują społeczną odpowiedzialność. Na arenie ogólnopolskiej członkowie kół naukowych reprezentowali Wydział i brali czynny udział w III Ogólnopolskiej Studenckiej Konferencji Archeologicznej Dziedzictwo Pomorza, VI Międzynarodowej Konferencji Antropologicznej, Konferencji Naukowej Odcienie Public Relations, Polskie partie polityczne w wyborach parlamentarnych 2011. Współpracowali także przy organizacji Kongresu Afrykanistycznego. Współtworzyli Dni Instytutu Historii i Stosunków Międzynarodowych, Dzień Etnologa, Dzień Mózgu, Dzień Karelii, Dzień Zaufania oraz Dzień Filozofii.

Przedstawiciele kół naukowych, obecni na spotkaniu, pozytywnie wyrażali się nt. współpracy z pracownikami jednostki i władzami Wydziału. Cenią sobie przede wszystkim wsparcie merytoryczne przy realizowanych projektach i konferencjach. Wydział także finansowo wspiera działania studentów, przekazując materiały promocyjne, a także pomaga w kwestiach organizacyjnych. Studenci oraz opiekunowie kół starają się stwarzać platformę wymiany doświadczeń oraz rozwijania kompetencji praktycznych m. in. przez organizację zajęć warsztatowych z zakresu dziennikarstwa, archeologii czy fotografii. Ponadto biorą udział w projektach badawczych: Zaufanie społeczne – studenci i mieszkańcy Szczecina, Przestrzeń publiczna i kreowanie tożsamości, Badania nad ośrodkami kształtującym dyskurs publiczny. Do pozostałych aktywności kół naukowych należy zaliczyć organizację licznych spotkań z politykami, dziennikarzami, naukowcami, debaty i współpracę z instytucjami państwowymi i samorządowymi.

Studenci Wydziału mogą zdobywać i kształtować kompetencje społeczne poprzez realizację takich przedsięwzięć, jak zbiórka krwi i szerzenie wiedzy o krwiodawstwie, organizacja Dnia Dziecka dla podopiecznych z domów dziecka, lekcje w szkołach poświęcone m.in. Unii Europejskiej, kurs pierwszej pomocy przedmedycznej czy warsztaty fotograficzne dla dzieci niepełnosprawnych. Miejscem, gdzie studenci mogą prezentować efekty swojej pracy, są czasopisma studenckie: „Kontekst”, „Cognoscimus” oraz „TEKA”. W przyszłości planowane jest wydanie publikacji złożonej z artykułów.

Warte podkreślenia jest to, iż koła naukowe działające na Wydziale Humanistycznym w bieżącym roku otrzymały środki na swą działalność w kwocie ponad 12 tys. zł, co stanowiło ponad 30 % z uniwersyteckiej puli pieniędzy przeznaczonych na działalność organizacji studenckich w pierwszej połowie 2012 r.

Działalność WRSS, kół naukowych na Wydziale oraz współpracę między środowiskiem studenckim a władzami wizytowanej jednostki należą ocenić **wyróżniająco**.

Z rozmowy z doktorantami Wydziału Humanistycznego wynika, że samorząd doktorantów aktywnie działa na rzecz interesów doktorantów. Doktoranci potwierdzili, że są informowani na bieżąco o działaniach podejmowanych przez samorząd, m.in. o organizacji szkoleń i warsztatów dotyczących pisania wniosków w ramach różnych konkursów (NCN, NCBiR, FNP, FSS i in.), spotkań dotyczących działań podejmowanych przez Wydział, współpracy z Inkubatorem Przedsiębiorczości. Samorząd doktorantów inicjuje i organizuje konferencje naukowe doktorantów. Z relacji doktorantów wynika, że przepływ informacji jest dobry, bowiem o wszelkich działaniach samorządu, doktoranci są informowani na bieżąco drogą mailową.

Samorząd uczestniczy w gremiach wydziałowych w zakresie prac dotyczących kształcenia i weryfikacji jego jakości. Trudno jednak już obecnie ocenić te działania, bowiem powołanie do określonych zespołów, tj. do Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia odbyło się na początku roku akademickiego 2011/2012.

## **Ocena końcowa 7 kryterium ogólnego** **KRYTERIUM SPEŁNIONE W PEŁNI**

### **Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych**

**1) Funkcjonujący w jednostce system opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej w pełni spełnia składające się na niego kryteria. Jednostka zapewnia odpowiedni udział studentów w weryfikacji prawidłowości działania tego systemu. Także System opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej jest przystępny i dobry dla doktorantów. Dostosowanie dla osób niepełnosprawnych w tym zakresie jest bardzo dobre.**

2) System rozpatrywania skarg i rozwiązywania sytuacji konfliktowych w ocenianej jednostce jest przejrzysty i znany studentom. Działania podejmowane na rzecz efektywności systemu są wystarczające. Również w odniesieniu do doktorantów system działań zapobiegawczych i rozwiązywania sytuacji konfliktowych jest sprecyzowany. Doktoranci mają możliwości wpływu na system rozpatrywania skarg.

3) Wydziałowa Rada Samorządu Studenckiego działa aktywnie na rzecz środowiska studenckiego, wspierając proces nabywania kompetencji społecznych. Pozytywnie należy ocenić działalność kół naukowych, które wspierają i rozwijają proces uczenia się. Władze jednostki starają się współpracować z samorządem w kwestiach dotyczących jakości kształcenia. Jednostka podejmuje działania mające na celu rozwój kultury i wrażliwości społecznej, co należy ocenić bardzo pozytywnie. Samorząd doktorantów aktywnie uczestniczy w gremiach wydziałowych i podejmuje różnorodne działania na rzecz doktorantów Wydziału. Dbą o bieżące informowanie doktorantów o podejmowanych działaniach i pojawiających się nowych możliwościach.

## **8. System wewnętrznych przepisów prawnych normujących proces zapewnienia jakości kształcenia, jego spójność i zgodność z przepisami powszechnie obowiązującymi**

Wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia funkcjonuje w oparciu o unormowania, które zawierają następujące dokumenty:

1. Uchwała nr 46/2009 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 28 maja 2009 r. w sprawie utworzenia Biura ds. Jakości Kształcenia
2. Uchwała nr 25/2012 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 marca 2012 r. w sprawie: wytycznych dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Szczecińskiego w zakresie planów studiów i programów nauczania oraz planów i programów studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających
3. Uchwała nr 90/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 24 listopada 2011 r. w sprawie Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia w Uniwersytecie Szczecińskim
4. Zarządzenie Nr 23/2011 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 18 kwietnia 2011 r. w sprawie utworzenia zespołów rektorskich ds. jakości i programów kształcenia i określenia zakresu ich działania
5. Zarządzenie Nr 107/2011 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 6 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Szczecińskim jednolitego opisu przedmiotu/modułu kształcenia (sylabusa)
6. Uchwała nr 40/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 26 maja 2011 r. w sprawie warunków i trybu rekrutacji oraz kryteriów kwalifikacji na I rok studiów w US w roku akademickim 2012/2013
7. Załącznik nr 1 do Uchwały nr 40 /2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 26 maja 2011 r.
8. Uchwała nr 10/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego zmieniająca uchwałę w sprawie w Uniwersytecie Szczecińskim z dnia 8 stycznia 2011 r. wprowadzenia



szczegółowych zasad przyjęć na studia laureatów oraz finalistów olimpiad stopnia centralnego w latach 2010 -2013

9. Uchwała nr 107/2006 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 28 września 2006 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu studiów podyplomowych Uniwersytetu Szczecińskiego
10. Uchwała nr 24/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu studiów doktoranckich Uniwersytetu Szczecińskiego
11. Uchwała nr 21/2010 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 31 marca 2010 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu studiów Uniwersytetu Szczecińskiego
12. Uchwała nr 78/2011 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 września 2011 r. Statut Uniwersytetu Szczecińskiego
13. Uchwała nr 35/2007 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 marca 2007r. w sprawie rodzaju zajęć dydaktycznych i liczebności grup studenckich

Powyższy system wewnętrznych aktów prawnych to spójna pod względem formalnym całość, tworząca odpowiednie ramy prawne do jego funkcjonowania. Uwzględnia również wszystkie poziomy i formy studiów. Należy przy tym zaznaczyć, iż powyższa opinia dotyczy jedynie formalnego układu aktów prawnych, zaś możliwość ich praktycznej realizacji oraz ocena potencjalnej skuteczności, dokonana została we wcześniejszej części raportu. Jest to szczególnie istotne ze względu na fakt, iż przyjęty w US wewnętrzny system zapewniania jakości, nie obejmuje wszystkich istotnych elementów kształtujących jakość. Dostosowanie wewnętrznego systemu zapewniania jakości do roli, jaką ma pełnić w Uczelni, spowoduje niewątpliwie konieczność dostosowania obecnych aktów prawnych, jak również opracowania nowych.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż dotychczas większość działań jakościowych nie miała charakteru udokumentowanego, jedynie opartego na ustaleniach ustnych lub tradycyjnie ukształtowanych relacjach wewnątrz Wydziału. W związku z czym dokumentacja dotycząca skuteczności systemu jest bardzo ograniczona, co w przypadku tak dużej jednostki organizacyjnej, jaką jest Wydział Humanistyczny, jest dalece niewystarczające. Szczególnie zwraca uwagę konieczność podjęcia bardziej stanowczych działań ze strony Wydziału, normujących wewnętrzną współpracę poszczególnych ciał wewnętrznego systemu oraz organów Wydziału.

Rozwiązania przyjęte w Uczelni w statuujące procesy zapewniania jakości są zgodne z powszechnie obowiązującymi uregulowaniami prawnymi.

**Ocena końcowa 8 kryterium ogólnego <sup>2</sup> w pełni**  
**KRYTERIUM SPEŁNIONE W PEŁNI**

**Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryterium szczegółowego**

Obowiązujący na Wydziale system wewnętrznych aktów prawnych jest spójny oraz zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wydaje się jednak niewystarczający względem potrzeb wdrożenia wszystkich działań projakościowych.

## 9. Podsumowanie

Tabela nr 2 Ocena spełnienia kryteriów oceny instytucjonalnej

Kryterium	Stopień spełnienia kryterium				
	wyróżniająco	w pełni	znacząco	częściowo	niedostatecznie
strategia rozwoju			X		
wewnętrzny system zapewnienia jakości			X		
cele i efekty kształcenia na studiach doktoranckich i podyplomowych oraz system ich weryfikacji		X			
zasoby kadrowe, materialne i finansowe		X			
prowadzenie badań naukowych			X		
współpraca krajowa i międzynarodowa			X		
system wsparcia studentów i doktorantów		X			
przepisy wewnętrzne normujące proces zapewnienia jakości kształcenia,		X			

Jednostka wśród swoich mocnych stron trafnie wskazuje wysoki poziom kadry naukowej osiągnąony – dodać należy – dzięki właściwej i konsekwentnej polityce kadrowej, różnorodność form kształcenia i szerokość oferty studiów (uderza ona zwłaszcza w odniesieniu do studiów podyplomowych), dużą aktywność na rzecz środowiska, zasadniczo dobrą infrastrukturę, choć trzeba uznać za uzasadnione wskazanie wśród zagrożeń usytuowania Instytutu Pedagogiki w starym i zdekapitalizowanym budynku w innej części miasta. Zgodnie z prawdą w analizie SWOT wśród zagrożeń wskazuje się także słabą wymianę studentów i doktorantów w ramach międzynarodowych programów. Zwiększenie rozmiarów tej wymiany jest zresztą w analizie SWOT wymienione jako szansa udoskonalenia funkcjonowania Wydziału. Słusznie też w owej analizie stwierdza się, że taką szansą poprawy sytuacji w zakresie studiów podyplomowych jest wprowadzanie nowych ofert edukacyjnych na tych studiach, zwłaszcza zaś takich specjalności, które w jak największym stopniu odpowiadałyby na potrzeby regionu i rynku pracy.

Przedstawione w odpowiedzi na raport argumenty, uzupełnienia oraz podjęte już przez Wydział działania spowodowały zmianę uprzednio sformułowanych ocen:

#### Kryterium 1. Strategia realizowana przez jednostkę

- Należy uznać za wielce znaczący fakt – o czym poinformowano w odpowiedzi na raport - powołania Wydziałowego Zespołu ds. Opracowania Systemu Praktyk na Wydziale Humanistycznym pod przewodnictwem prodziekana ds. studenckich. W jego składzie – obok przedstawicieli instytutów i katedr Wydziału – znajdują się, co należy szczególnie podkreślić, przedstawiciele pracodawców (zał. 3). Realizacja postawionego głównego zadania Zespołu – opracowanie jednolitego systemu praktyk zawodowych i pedagogicznych będzie z pewnością służyła jakości kształcenia na Wydziale. Równie ważnym z tego punktu widzenia będzie prowadzony monitoring oraz ewaluacja studentów i pracodawców. Służyć to będzie umocnieniu koherentności kształcenia z potrzebami otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym rynku pracy.

- Ważnym argumentem, potwierdzającym troskę władz jednostki o zbieżność strategii jej działania z misją i strategią Uczelni, a także realizacji strategicznych celów jest Interaktywne Centrum Komunikacji Społecznej, którego powstanie jest możliwe dzięki uzyskanym (o czym dowiadujemy się w odpowiedzi na raport) środkom finansowym z MNiSW. Warto też dodać, że także dołączone do wniosków o dotację na badania statutowe na lata 2012 i 2013 biznes plany na budowę i wyposażenie ICKS (zał. 1 i 2), dokumenty wcześniej nie wykorzystane w

raporcie, potwierdzają rosnącą troskę o realizację nie tylko skonkretyzowanych celów strategicznych, ale przede wszystkim operacyjnych.

- Przedstawione wyjaśnienia i dodatkowe informacje o realizacji już ważnych działań pozwalają z pełnym przekonaniem zweryfikować - z korzyścią dla jednostki – zbyt krytycznie sformułowaną ocenę pierwotną.

**Kryterium 2. Skuteczność stosowanego wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia**

- Ważnym argumentem na rzecz zmiany sformułowanej w raporcie oceny jest zawarta w odpowiedzi informacja o wdrażaniu działań mających na celu zwiększenie skuteczności wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Jednostka Zarządzeniem Dziekana WH określiła kompetencje Zespołu Wydziałowego oraz Zespołów Kierunkowych ds. Jakości i Programów Kształcenia, a także harmonogram prac przewidzianych przy uruchamianiu nowego kierunku studiów (zał. 5). Oznacza to już wdrażanie działań, których brak został wskazany w raporcie.

- W odpowiedzi na raport znajduje się też bardzo istotna informacja o realizowanych już działaniach włączających interesariuszy zewnętrznych, w tym pracodawców prywatnych, do prac Wydziałowego Zespołu ds. Jakości i Programów Kształcenia (zał. 6 i 7). Odnosi się to – weryfikując jego ton – do głównego zarzutu w raporcie o braku sformalizowanego i szerszego działu tej kategorii interesariuszy w wewnętrznym systemie zapewnienia jakości kształcenia.

- Temu też celowi – poszerzeniu współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, służyć będzie Rada Pracodawców przy Dziekanie WH, mająca charakter opiniodawczy: konsultacje przy uruchamianiu nowych kierunków i prowadzeniu praktyk studenckich, opiniowanie zmian w programach studiów (zał. 9).

- Należy docenić fakt, że w trakcie wdrażania są już konkretne działania i uzupełnienia, które zagwarantują efektywność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Na tej podstawie należy zweryfikować poprzednią ocenę.

**Tabela nr 3**

<b><u>Kryterium</u></b>	<b><u>Stopień spełnienia kryterium</u></b>				
	<b><u>wyróżniająco</u></b>	<b><u>w pełni</u></b>	<b><u>znaczaco</u></b>	<b><u>częściowo</u></b>	<b><u>niedostatecznie</u></b>
<b>Strategia realizowana przez jednostkę</b>		<b><u>X</u></b>			

<b>Skuteczność stosowanego wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia</b>		<u><b>X</b></u>			
---	--	-----------------	--	--	--