

RAPORT Z WIZYTACJI

(ocena instytucjonalna)

**na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii
Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie
dokonanej w dniach 25-27 lutego 2016 roku**

przez zespół oceniający Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA) w składzie:

przewodniczący: prof. dr hab. inż. Zbigniew Korczewski, ekspert PKA
członkowie: dr hab. Mieczysław W. Socha, ekspert ds. jakości kształcenia
dr hab. inż. Jerzy Malewski, ekspert PKA
dr hab. inż. Marek Pozzi, ekspert PKA
mgr Izabela Kwiatkowska-Sujka, ekspert ds. wewnętrznego systemu
zapewnienia jakości kształcenia
dr Artur Stefański, ekspert wskazany przez pracodawców
mgr Krzysztof Budka, ekspert ds. doktoranckich
Ludwika Nowak, ekspert ds. studenckich

INFORMACJA O WIZYTACJI I JEJ PRZEBIEGU

Polska Komisja Akredytacyjna po raz pierwszy z własnej inicjatywy dokonała ocenę instytucjonalną na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie. Spełnienie wymogów przeprowadzenia ww. oceny określonych w art. 48a ust. 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.) nastąpiło w wyniku dokonania oceny jakości kształcenia na kierunkach: „budownictwo” (uchwała Prezydium PKA z 8 grudnia 2011 r.), „górnictwo i geologia” (uchwała Prezydium PKA z dnia 13 listopada 2011 r.), „inżynieria środowiska” (uchwała Prezydium PKA z dnia 8 października 2009 r.) oraz „zarządzanie i inżynieria produkcji” (uchwała Prezydium PKA z dnia 8 listopada 2011 r.).

Wizytacja została przygotowana i przeprowadzona zgodnie z obowiązującą procedurą oceny PKA. Natomiast raport Zespołu Oceniającego został opracowany na podstawie: przedłożonego przez Uczelnię raportu samooceny, a także przedstawionej w toku wizytacji dokumentacji, wizytacji zaplecza naukowo-dydaktycznego, jak również spotkań i rozmów

przeprowadzonych z Władzami Uczelni i Wydziału oraz pozostałymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi

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

OCENA SPEŁNIENIA KRYTERIÓW OCENY INSTYTUCJONALNEJ

Kryterium oceny	Ocena końcowa spełnienia kryterium				
	wyróżniająco	w pełni	znaczaco	częściowo	niedostatecznie
1. Zgodność działania jednostki z misją i strategią rozwoju uczelni		X			
2. Funkcjonowanie i doskonalenie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia		X			
3. Efektywność polityki kadrowej realizowanej w jednostce		X			
4. Zapewnienie rozwoju bazy dydaktycznej i naukowej zgodnie ze strategią rozwoju jednostki		X			
5. Współdziałanie z otoczeniem społecznym, gospodarczym lub kulturalnym, współpraca z krajowymi i zagranicznymi instytucjami akademickimi i naukowymi		X			
6. Funkcjonowanie systemu wsparcia studentów i doktorantów		X			
7. Jakość kształcenia na studiach doktoranckich		X			
8. Jakość kształcenia na studiach podyplomowych		X			

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

W odpowiedzi na raport z wizytacji Władze Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, w piśmie nr WGiG-b.0154-407/16 z dnia 30 maja 2016 roku, podpisanym przez Dziekana Wydziału, zadeklarowały dalsze doskonalenie Wydziałowego Systemu Jakości Kształcenia zgodnie z zaleceniami sformułowanymi przez Zespół Oceniający PKA. Wydział GiG nie zgłosił zastrzeżeń do wskazanych w raporcie ocen kryteriów jakościowych.

Tabela nr 1

Kryterium	Ocena końcowa spełnienia kryterium				
	wyróżniająco	w pełni	znacząco	częściowo	niedostatecznie
Uwaga: należy wymienić tylko te kryteria, w odniesieniu do których nastąpiła zmiana oceny					

1. Zgodność działania jednostki z misją i strategią rozwoju uczelni 1.1 Jednostka rozpoznaje swoją rolę i pozycję na rynku edukacyjnym oraz w otoczeniu społeczno-gospodarczym i wykorzystuje tę wiedzę do określenia w strategii rozwoju celów i wyznaczenia priorytetów. 1.2 Jednostka określiła i realizuje politykę jakości kształcenia, zgodną z misją i strategią rozwoju uczelni, sprzyjającą doskonaleniu procesu kształcenia na wszystkich kierunkach studiów, poziomach, profilach i formach realizowanego kształcenia. * 1.3 Jednostka monitoruje realizację strategii, mając na względzie efektywne wykorzystanie potencjału naukowego, dydaktycznego i materialnego w celu pomnażania osiągnięć w zakresie określonych celów strategicznych. 1.4 Jednostka prowadzi badania naukowe w dziedzinach nauki związanych z kierunkami studiów o profilu ogólnoakademickim oraz/lub w dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych, w których prowadzone są studia doktoranckie, a także uwzględnia wyniki tych badań w procesie kształcenia na wszystkich realizowanych poziomach studiów. *
1. Ocena W PEŁNI 2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi. 1.1. Strategia rozwoju Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie została przyjęta na posiedzeniu Senatu w dniu 6.03.2013 r. (w uchwale Senatu nie podano na jakie lata). Zgodnie z tym dokumentem wyznaczono priorytetowe cele strategiczne w trzech obszarach działalności Uczelni dla kompleksowego podnoszenia jej prestiżu w warunkach silnej konkurencji: kształcenie, badania naukowe rozwój kadry i infrastruktury oraz zarządzanie. Cele strategiczne zdefiniowane na poziomie Uczelni przeniesiono na poziom Wydziału GiG i zaadaptowano je do specyfiki prowadzonej działalności dydaktycznej, naukowo-badawczej i organizacyjnej. W czasie wizytacji ZO PKA Władze Wydziału szczegółowo zaprezentowały i odpowiednio udokumentowały cały proces tworzenia Strategii Rozwoju WGiG na lata 2012-2016, którą wdrożono w październiku 2013 roku. Cele główne w obszarach strategicznych WGiG pokrywają się z celami strategicznymi rozwoju Uczelni i odnoszą się do działalności Wydziału w następujących obszarach: kształcenia, nauki, współpracy i organizacji. Misją Wydziału jest kształcenie inżynierów o wykształceniu odpowiadającym wymogom współczesnej gospodarki oraz prowadzenie badań naukowych, zgodnie z aktualnymi i przyszłymi potrzebami przemysłu. Takie jej sformułowanie wskazuje, że Jednostka identyfikuje swoje miejsce w ścisłej zależności wobec otoczenia społeczno-gospodarczego. Określając kierunki rozwoju profili kształcenia, czy badań naukowych próbuje uwzględniać oczekiwania interesariuszy zewnętrznych, co znajduje swój wyraz w ścisłych związkach z wieloma przedsiębiorstwami, szczególnie silnie widoczne jest to w przypadku górnictwa. Potwierdzają to m.in. dotychczasowy rozwój jednostki, jej pozycja na rynku usług edukacyjnych, a także bardzo liczna i różnorodna reprezentacja interesariuszy zewnętrznych podczas spotkania ZO PKA z pracodawcami, w ramach wizytacji Jednostki. W formalnym kształtowaniu strategii i misji Jednostki udział interesariuszy jest pośredni, nie uczestniczyli oni w jej formułowaniu, czy zatwierdzaniu, jednak na etapie jej tworzenia pełnili rolę konsultantów w zakresie oczekiwań rynku pracy i trendów rozwoju przemysłu, którego kadry zasilają absolwenci Wydziału. 1.2. Jak ustalono podczas wizytacji polityka jakości została wyrażona w misji i strategii Uczelni, a w dalszej kolejności w misji i strategii Wydziału. Doskonalenie jakości kształcenia we wszystkich cyklach kształcenia uznane zostało za jeden z głównych priorytetów Wydziału. Cele i zadania polityki jakości kształcenia sformułowano w Strategii Wydziału. Akcentuje się w niej dążenie do kształcenia na najwyższym poziomie, zapewnianie wysokiej jakości procesu kształcenia, ustawiczne doskonalenie jakości kształcenia. Jak wyjaśniono podczas spotkania z Dziekanem, priorytety w obszarze zapewniania i doskonalenia jakości mają charakter ewolucyjny i powinny być na bieżąco identyfikowane przez podmioty odpowiedzialne za ich realizację. W trakcie rozmowy ZO PKA z Władzami Wydziału zwrócono jednak uwagę, iż działania w obszarze systematycznego zapewniania jakości kształcenia nie powinny stanowić katalogu zamkniętego, natomiast ich realizacja powinna być przyporządkowana szczegółowym celom operacyjnym zidentyfikowanym w strategii dla perspektywy krótko- i długookresowej. Należy również zauważyć, iż szczegółowe cele operacyjne w odniesieniu do jakości zostały określone w ww. dokumentach na dużym poziomie ogólności, co może

powodować dalsze trudności związane z ich realizacją, a także monitorowaniem stopnia ich osiągnięcia (szczegółowy kryterium 1). Jednocześnie pomimo, iż Senat AGH zobowiązał Rektora do opracowania i wprowadzenia w życie strategii na rzecz ciągłej poprawy jakości (patrz uchwała Senatu nr 253/2012), nie przedstawiono jej do wglądu zespołowi oceniającemu.

Niejasny jest mechanizm transpozycji celów ogólnych na cele operacyjne. Na spotkaniu z autorami Raportu Samooceny ZO został poinformowany, że najpierw zbierane są inicjatywy oddolne a potem następuje ich analiza na poziomie Wydziału. Jednak pracownicy na spotkaniu z ekspertami PKA mieli pewne trudności w wyartykułowaniu priorytetów w sferze jakości kształcenia. Konkretnie zadania, zwane celami operacyjnymi i stopień ich realizacji za ostatnie trzy lata zaprezentowano w dokumencie „Cele strategiczne i zadania Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii AGH”. W obszarze Kształcenie wymienia się między innymi następujące zadania: doskonalenie procesu kształcenia na studiach I, II i III stopnia, systemu praktyk zawodowych, oferty dydaktycznej, także na studiach podyplomowych, doskonalenie Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, umiędzynarodowienie kształcenia. Przypisano im mierniki, osoby odpowiedzialne oraz wskazano sposób realizacji. Zakładane cele krótkookresowe (w zasadzie dotyczące roku 2016) wraz z terminami ich realizacji oraz podmiotami odpowiedzialnymi za ich realizację przedstawiono w dokumencie zatytułowanym „Bieżące i przyszłe cele w zakresie jakości kształcenia”.

Dokumenty te nie są dopracowane metodycznie, a także terminologicznie. Przykładem może być następujące zdanie sugerujące szerszy zakres pojęciowy dydaktyki niż kształcenia: „Priorytetem strategii Akademii Górniczo-Hutniczej w obszarze dydaktyki jest prowadzenie procesu kształcenia na najwyższym poziomie” (Strategia..., s. 10). Cele utożsamiane są z zadaniami, bądź narzędziami ich realizacji. Z niektórych sformułowań np. „Hospitacje zajęć”, trudno odczytać sens celu dla bieżącego roku akademickiego. Mierniki sprowadzono do prostych informacji ilościowych, głównie o zmianach w dokumentacji. Np. za miernik doskonalenia kształcenia uznano liczbę wdrożonych zasad, a w realizacji wskazano nazwy uchwał Rady Wydziału. Miernikiem doskonalenia praktyk zawodowych ma być liczba praktykantów, a internacjonalizacji liczba grup i studentów obcokrajowców. Miernikiem doskonalenia WSZJK ma być liczba dokumentów sankcjonujących jego działanie. Można by np. za taki miernik uznać wzrost akceptacji WSZJK przez interesariuszy, bądź zwiększenie liczby innowacyjnych metod nauczania.

1.3. Proces realizacji strategii rozwoju Wydziału jest monitorowany przez Władze Dziekańskie w cyklach rocznych, głównie podczas wyjazdowych posiedzeń Rady Wydziału, na które zapraszani są również przedstawiciele Władz Uczelni. Monitorowane obejmuje analizę wykorzystania posiadanego potencjału naukowego, dydaktycznego i materialnego. Oceniane i analizowane są wartości mierników realizacji poszczególnych celów strategicznych i na tej podstawie modyfikowane są cele operacyjne i zadania na lata następne. Jednak zadania te, podejmowane są w warunkach ryzyka, a więc wymagają one bieżącego identyfikowania obszarów tego ryzyka, diagnozowania jego źródeł, pomiaru i podejmowania stosownych działań korygujących. Tego elementu zarządzania strategicznego na Wydziale brakuje.

1.4. Jednostka prowadzi studia o profilu ogólnoakademickim I, II i III stopnia oraz studia podyplomowe powiązane z dziedziną nauk technicznych i dyscyplinami naukowymi „górnictwo i geologia inżynierska”, „budownictwo”, „inżynieria środowiska” i „inżynieria produkcji”, w których prowadzi badania naukowe. Konstrukcja specjalności Wydziału zbudowana jest na bazie kierunku „górnictwa i geologii”, który jest obszarem wiedzy interdyscyplinarnej, będący przekrojem *obszarów* nauk ścisłych, przyrodniczych, technicznych i społecznych, w *dzielinach* nauk: o ziemi, technicznych, ekonomicznych, *dyscyplinach*: „górnictwa i geologii inżynierskiej”, „budownictwa”, „nauki o zarządzaniu”, „ochrony i kształtowania środowiska”. Na bazie kadrowej i materialnej Wydziału i kierunku kształcenia „górnictwa i geologia” wyodrębniły się kierunki „budownictwo” (podziemne), „inżynieria środowiska” oraz „zarządzanie i inżynieria produkcji”. Aktywność dydaktyczną i badawczą prowadzona jest przez 19 profesorów tytularnych, 39 profesorów i doktorów habilitowanych, 55 adiunktów i 31 asystentów.

Obsługa dydaktyki na kierunkach kształcenia realizowana jest w 5 katedrach: Górnictwa Podziemnego, Inżynierii Środowiska i Przeróbki Surowców, Geomechaniki Budownictwa i Geotechniki, Ekonomiki i Zarządzania w Przemśle, Górnictwa Odkrywkowego.

Profil prowadzonej działalności naukowo-badawczej w tych katedrach najlepiej charakteryzują tematy prac badawczych i statutowych publikowanych na stronach poszczególnych katedr. Są to najogólniej mówiąc tematy dotyczące technologicznych, technicznych, środowiskowych i ekonomicznych aspektów działalności górniczej podmiotów gospodarczych w mikro- i makroskali. Wyniki badań są prezentowane na seminariach katedralnych i

wydziałowych, konferencjach naukowych i publikowane w czasopismach specjalistycznych. Procesy aktywności naukowej i dydaktycznej pracowników przenikają się nawzajem, w czym uczestniczą również studenci w formie prac dyplomowych. Ta aktywność znajduje potwierdzenie w udokumentowanych w raporcie samooceny przedmiotach dydaktycznych (i ich obsadzie), relacjach pracowników z otoczeniem gospodarczym, tematach prac dyplomowych i doktorskich, tematach seminariów katedr, specjalizacjach pracowników naukowo-dydaktycznych, a także obecnością tych pracowników w krajowym ruchu naukowym i gospodarczym.

3. Uzasadnienie

Na podstawie analizy udostępnionej dokumentacji zweryfikowanej podczas spotkań ZO z Władzami Wydziału oraz z reprezentatywnymi grupami interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych można z całą stanowczością potwierdzić, że strategia rozwoju WGiG jest zbieżna z misją i strategią rozwoju Uczelni, w szczególności w zakresie zapewnienia wysokiej jakości kształcenia i prowadzonych badań naukowych, a także związku z potrzebami otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym regionalnego, i krajowego, rynku pracy.

ZO pozytywnie ocenia zgodność deklarowanej i realizowanej polityki jakości z Misją i Strategią AGH mając na względzie to, że obejmuje ona wszystkie poziomy i formy kształcenia, zorientowana jest na doskonalenie jego jakości.

Realizacja strategii jest na bieżąco monitorowana przez Władze Wydziału.

Wydział uprawia naukę stosowaną, realizuje projekty naukowo-badawcze w zakresie badań aplikacyjnych oraz bierze udział w programach strategicznych we wszystkich dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych, z którymi powiązane są prowadzone studia wyższe, doktoranckie i podyplomowe. Projekty są realizowane przez zespoły badawcze w poszczególnych katedrach, przy współudziale partnerów zewnętrznych. W pracach naukowo-badawczych biorą również udział studenci (koła naukowe) i doktoranci, efektem czego są publikacje naukowe. Powstałe publikacje będące wynikiem prac są wykorzystywane w procesie dydaktycznym i od roku akademickiego 2015/2016 uwzględniane są w sylabusach dla każdego modułu odrębnie. Potwierdzeniem tej aktywności jest zarejestrowanie 240 publikacji pracowników opracowanych wspólnie ze studentami.

4. Zalecenia

ZO zwraca uwagę na potrzebę poprawy metodyki realizacji strategii rozwoju Wydziału i jej monitorowania, bardziej klarownej prezentacji celów operacyjnych, konsekwentnego rozdzielenia celów operacyjnych od zadań i narzędzi ich realizacji, zapewnienia większej spójności między długo- i krótkookresowymi celami, dopracowania mierników oceny ich realizacji. Korzystnym byłoby opracowanie procedury tworzenia, rewizji i oceny realizacji strategii Wydziału, z uwzględnieniem ryzyka podejmowanych decyzji.

2. Funkcjonowanie i doskonalenie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia

2.1. Jednostka posiada spójny system wewnętrznych regulacji, normujących funkcjonowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia oraz jego doskonalenie, zgodny ze strategią jednostki, polityką jakości oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, określającymi: *

2.1.1 zakres działania oraz cele wewnętrznego systemu zapewniania jakości,

2.1.2 przejrzystą strukturę organizacyjną oraz przydział odpowiedzialności i uprawnień, *

2.1.3 udział interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w zapewnianiu jakości kształcenia,

2.1.4 kluczowe procesy w obszarze kształcenia oraz procedury i narzędzia odnoszące się do monitorowania, oceny i doskonalenia jakości kształcenia, jak również systemu. *

2.2 Wewnętrzne procedury zapewniania jakości kształcenia mają charakter kompleksowy, przeciwdziałają powstawaniu zjawisk patologicznych i umożliwiają monitorowanie, ocenę i doskonalenie jakości zidentyfikowanych procesów, w szczególności w zakresie:

2.2.1 projektowania, zatwierdzania, okresowego przeglądu programów oraz oceny realizacji zakładanych efektów kształcenia na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach trzeciego stopnia i studiach podyplomowych, *

2.2.2 udziału przedstawicieli rynku pracy, w tym pracodawców w określaniu i ocenie efektów kształcenia, *

2.2.3 rekrutacji kandydatów, oceny postępów studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych oraz wykorzystania wyników monitorowania losów absolwentów w celu oceny efektów kształcenia na rynku pracy, a także zasad, warunków i trybu potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych poza systemem studiów,

2.2.4 kadry prowadzącej i wspierającej proces kształcenia oraz realizowanej polityki kadrowej, *

2.2.5 zasobów materialnych, w tym infrastruktury dydaktycznej i naukowej, a także środków wsparcia dla

studentów i doktorantów, 2.2.6 zarządzania informacją dotyczącą procesu kształcenia, tj. sposobu gromadzenia, analizowania i wykorzystywania stosownych informacji w zapewnianiu jakości kształcenia, 2.2.7 publicznego dostępu do realizowanej polityki jakości kształcenia, aktualnych i obiektywnie przedstawionych informacji o programach studiów, zakładanych efektach kształcenia, organizacji i procedurach toku studiów. 2.3 Jednostka monitoruje funkcjonowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, dokonuje systematycznej oceny jego skuteczności, a wyniki wykorzystuje do doskonalenia polityki jakości i budowy kultury jakości kształcenia.
1. Ocena W PEŁNI 2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema i trzema cyframi. 2.1. 2.1.1. Działania związane z wdrażaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie zostały zapoczątkowane uchwałą nr 19/2007 Senatu AGH z dnia 28 lutego 2007 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w Akademii Górniczo-Hutniczej im. St. Staszica w Krakowie, natomiast kolejne zmiany związane z ewolucją systemu wprowadzone zostały uchwałą Senatu nr 6/2010 z dnia 27 stycznia 2010 r. W związku z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym Uczelniany System Zapewnienia Jakości Kształcenia został dostosowany do zmienionych uwarunkowań prawnych i od roku akademickiego 2012/2013 rozpoczął funkcjonowanie na nowych zasadach. Obecnie, ramy funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie zostały wyznaczone uchwałą nr 253/2012 Senatu z dnia 28 listopada 2012 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia, w następstwie której Rektor wydał zarządzenie nr 2/2013 z dnia 7 stycznia 2013 r. w sprawie wprowadzenia i doskonalenia Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia. Zgodnie z przepisami §22 cyt. zarządzenia Rektora Rady Wydziałów zostały zobowiązane do wdrażania systemów na podstawie zapisów cytowanego zarządzenia w terminie do końca lutego 2013 r. Rada Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii podjęła stosowną uchwałę nr 6/2013 w dniu 28 lutego 2013 r., w której jednocześnie wyraziła deklarację wdrożenia i budowania Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości, jako w pełni zgodnego z Uczelnianym Systemem Zapewnienia Jakości Kształcenia, dlatego dalsza analiza i ocena Systemu będzie prowadzona łącznie. Ambicją Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii „jest prowadzenie procesu kształcenia i badań naukowych na najwyższym poziomie oraz wypracowanie jak najlepszej pozycji w tworzącej się Europejskiej Przestrzeni Szkolnictwa Wyższego, w tym umiędzynarodowienie kształcenia”. W związku z powyższym w strategii rozwoju Wydziału na lata 2012-2016 w obszarze kształcenia akcentuje się przede wszystkim cel ogólny jakim jest „ustawiczne podnoszenie jakości kształcenia”, którego realizacja ma być wspierana przez skutecznie wdrażany i doskonalony Wydziałowy System Zapewnienia Jakości Kształcenia. Zarówno w uchwale Senatu jak i zarządzeniu Rektora zostały wyznaczone cele systemu, niemniej jednak na etapie analizy obu aktów normatywnych identyfikuje się pewne niespójności pomiędzy ich zapisami w par. 1. Zgodnie z uchwałą Senatu zasadniczym celem systemu jest rozwój kultury jakości kształcenia oraz zapewnienie i doskonalenie standardów w zakresie polityki i procedur zapewnienia jakości; zatwierdzania, monitoringu oraz okresowego przeglądu programów kształcenia, w tym planów studiów i programów studiów, a także efektów kształcenia; oceniania studentów, jakości kadry dydaktycznej, zasobów do nauki oraz środków wsparcia dla studentów, systemów informacyjnych, publikowania informacji. Analizując oba dokumenty trudno zgodzić się z twierdzeniem, iż w zarządzeniu Rektora nastąpiło uszczegółowienie pierwotnych celów przyjętych uprzednio dla systemu uchwałą Senatu, ponieważ gros elementów zostało pominiętych lub nadmiernie zawężonych. W celu wyjaśnienia powyższych niespójności, a także w związku z koniecznością doprecyzowania istoty działania samego systemu w trakcie spotkań z przedstawicielami Uczelni i Wydziału wielokrotnie zadawano pytanie o cele polityki jakości, a także samego systemu i opinie w tej materii były rozbieżne. Niemniej jednak Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia wychodząc naprzeciw oczekiwaniom społeczności akademickiej, buduje w tym obszarze świadomość celów i działań projakościowych poprzez systematyczne spotkania z Pełnomocnikami Dziekanów, promowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie doskonalenia jakości kształcenia w Uczelni, dokonywanie analiz systemowych. Ponadto, w trakcie spotkania z Pełnomocnikiem Rektora uzyskano

informację, iż na skutek wcześniej formułowanych przez zespoły oceniające PKA zaleceń w tym obszarze przygotowywane jest kolejna nowelizacja regulacji wewnętrznych m.in. niwelująca dotychczasowe rozbieżności pomiędzy uchwałą Senatu a zarządzaniem Rektora, a także doprecyzowująca podział odpowiedzialności w strukturze organizacyjnej systemu.

Odnosząc się do zakresu Systemu Zapewniania Jakości zgodnie z założeniami podejmowane są działania w 9 kluczowych obszarach dla doskonalenia jakości kształcenia w odniesieniu do wszystkich poziomów kształcenia i rodzajów studiów prowadzonych w jednostce. Jednak stopień intensywności tych działań oraz zasięg procedur jest różny w zależności od rodzaju studiów.

2.1.2. Na Uczelni i Wydziale została stworzona struktura odpowiedzialności w obszarze zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia, która przebiega w dwóch równoległych poziomach, obejmując zarówno statutowe organy a także powołane dla potrzeb systemu na okres kadencji ciała wielo- i jednoosobowe, tj: Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia, Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia, Uczelniany Zespół Audytu Dydaktycznego, Pełnomocnika Dziekana ds. Jakości Kształcenia, Wydziałowy Zespół ds. Jakości Kształcenia, Wydziałowy Zespół Audytu Dydaktycznego, Rady Programowe i Radę Konsultacyjną. Dla organów i ciał współtworzących tę strukturę zostały określone w cyt. zarządzeniu Rektora nr 2/2013 zakresy kompetencji jak i zadania wynikające z potrzeb procesu kształcenia oraz funkcjonowania samego systemu zapewniania jakości kształcenia.

Za nadzór oraz funkcjonowanie systemów zapewniania jakości kształcenia odpowiadają Rektor i Dziekani Wydziałów. Część obowiązków związanych z jakością kształcenia przejmują Prorektor ds. Kształcenia, a na wydziałach Prodziekan odpowiedzialny za kształcenie. Osobą, która w skali uczelni organizuje funkcjonowanie Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia, jest Pełnomocnik Rektora ds. Jakości Kształcenia. Analogiczną rolę na wydziałach pełnią Pełnomocnicy Dziekanów ds. Jakości Kształcenia.

Stosownie do postanowień zarządzenia nr 2/2013 Dziekan Wydziału Górniczego i Geoinżynierii powołał Pełnomocnika ds. Jakości Kształcenia, a także Wydziałowy Zespół ds. Jakości Kształcenia oraz Wydziałowy Zespół Audytu Dydaktycznego. W skład Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia wchodzi: Pełnomocnik Dziekana ds. Jakości Kształcenia, przedstawiciel Wydziału w Uczelnianym Zespole ds. Jakości Kształcenia, kierownik studiów doktoranckich, dwóch przedstawicieli każdego kierunku prowadzonego na Wydziale, wybranych spośród minimum kadrowego, wydziałowy administrator systemu Syllabus AGH, po jednym przedstawicielu studentów na każdy kierunek studiów prowadzony na Wydziale oraz przedstawiciel doktorantów. Do zadań Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia należy podejmowanie działań na rzecz zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, w szczególności: stworzenie przejrzystych procedur w zakresie obszarów działań, opiniowanie, monitorowanie i okresowy przegląd programów kształcenia i ich efektów, prowadzenie akcji ankietowych, prowadzenie hospitacji zajęć dydaktycznych, opracowywanie planów i harmonogramów działań naprawczych, inicjowanie i organizowanie działań związanych z podnoszeniem kultury jakości itp. Jak ustalono w trakcie wizytacji odpowiedzialność Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia w zakresie opracowywania i monitorowania strategii działań naprawczych, a tym samym planów i harmonogramów ich realizacji dotychczas nie była wypełniana.

Natomiast w skład Wydziałowego Zespołu Audytu Dydaktycznego wchodzi po jednym nauczycielu akademickim na każdy kierunek prowadzony na Wydziale oraz przedstawiciel studentów i doktorantów. Szczegółowe zadania Zespołu określone zostały w §16 wspomnianego Zarządzenia Nr 2/2013 Rektora AGH, jak również zalecenie Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia nr 2/2014 z 10 marca 2014 r., dotyczące funkcjonowania Wydziałowych Zespołów Audytu Dydaktycznego. Na Wydziale Górniczym i Geoinżynierii działania Wydziałowego Zespołu ds. Audytu Wewnętrznego stanowią uzupełnianie działań Rad Programowych oraz wszelkich działań usprawniających dydaktykę, skutkujących eliminacją ograniczeń wpływających na proces kształcenia. Wydziałowy Zespół Audytu Dydaktycznego przede wszystkim kontroluje sposób realizacji programów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów prowadzonych na Wydziale, w szczególności weryfikuje zgodność treści zajęć z zawartością sylabusów, zgodność punktów ECTS z rzeczywistym nakładem pracy studentów, osiąganie zakładanych efektów kształcenia. W trakcie spotkań z przedstawicielami obu zespołów, ustalono, iż w najbliższym czasie planowana jest modyfikacja zadań Wydziałowego Zespołu Audytu Dydaktycznego z uwagi na nakładanie się niektórych z przyznanych kompetencji, np.: w zakresie prowadzenia akcji ankietowych.

Ważnym elementem w strukturze Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia jest powołana w październiku 2015 r. Rada Konsultacyjna. Powołanie Rady jest wyrazem dbałości o współpracę Wydziału z otoczeniem gospodarczym, mającej na celu uwzględnianie opinii interesariuszy zewnętrznych, w szczególności pracodawców, na temat jakości kształcenia, poziomu i kompetencji zatrudnianych absolwentów, wymogów i

potrzeb rynku pracy, w procesie doskonalenia jakości kształcenia. Rada Konsultacyjna stanowi kontynuację dotychczasowej bardzo ścisłej współpracy Wydziału z przemysłem wydobywczym surowców energetycznych oraz surowców skalnych, a także przedsiębiorstwami funkcjonującymi w budownictwie, inżynierii produkcji oraz instytucjami działającymi w obszarze szeroko rozumianej inżynierii środowiska. Należy jednak zauważyć, iż z uwagi na krótki okres umocowania Rady Konsultacyjnej w strukturze decyzyjnej, nie wykształciła się jeszcze praktyka współpracy pomiędzy Radą Konsultacyjną, a pozostałymi podmiotami tj. Wydziałowym Zespołem ds. Zapewniania Jakości Kształcenia, Wydziałowym Zespołem Audytu Dydaktycznego itp. Jednak należy mieć na uwadze, iż w zakresie specyfiki kształcenia prowadzonego na Wydziale, współpraca z interesariuszami jest owocna.

2.1.3. Interesariusze wewnętrzni (tj. studenci, doktoranci, pracownicy) reprezentowani są we wszystkich ciałach realizujących zadania w obszarze zapewniania jakości kształcenia, jak również mają swoich przedstawicieli w Radzie Wydziału. Proces powoływania przedstawicieli do wyżej wymienionych organów jest w pełni transparentny i odbywa się z pełnym poszanowaniem praw interesariuszy wewnętrznych. W składach wskazanych Zespołów zasiadają przedstawiciele studentów i doktorantów, którzy aktywnie uczestniczą w ich pracach. Środowisko studenckie jest również reprezentowane przez przedstawicieli studentów w organach koleżeńskich. Należy jednak podkreślić, iż o ile w Senacie Uczelni, liczba studentów jest zgodna z art. 61 ust. 3 o tyle w Radzie Wydziału Górniczego i Geoinżynierii, minimalna liczba studentów nie spełnia wymagań ustawy z art. 67 ust. 4 (brak jednej osoby). Przedstawiciele studentów podczas spotkania z ZO PKA wykazali umiarkowane zainteresowanie tematyką dotyczącą jakości kształcenia, aczkolwiek według ich opinii Jednostka stwarza odpowiednie warunki do udziału studentów w decyzjach dotyczących działań pro jakościowych. Ponadto interesariusze wewnętrzni uczestniczą w określaniu i ocenie efektów kształcenia poprzez ich udział w Radzie Wydziału, Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia, czy Wydziałowym Zespole ds. Audytu Wewnętrznego. Zarówno studenci, doktoranci jak i pracownicy mają możliwość wyrażania swoich opinii w procesie ankietyzacji, dostarczając tym samym informacji Władzom Wydziału nt. realizowanego kształcenia, warunków kształcenia, obsługi administracyjnej, itp.

Natomiast w odniesieniu do współpracy z interesariuszami zewnętrznymi w strategii Wydziału wyrażona została szczególna dbałość o „współpracę z przemysłem, gospodarką (...)” a także o „współpracę z absolwentami”. Wyrazem realizacji w.w. celów było powołanie Rady Konsultacyjnej, o której mowa powyżej. W prezentowanym modelu systemu zapewnienia jakości kształcenia Rada Konsultacyjna jest jego immanentnym elementem, pomimo krótkiego okresu jej funkcjonowania. Ponadto biorąc pod uwagę specyfikę kształcenia realizowanego na Wydziale, naturalna jest bliska współpraca z Wyższym Urzędem Górniczym, Izba Inżynierów Budownictwa czy Powiatowa Inspekcja Pracy w odniesieniu do kształcenia realizowanego na studiach I i II stopnia, szczególnie na kierunkach umożliwiających uzyskanie uprawnień zawodowych.

Mając na uwadze, iż absolwenci, pracodawcy oraz pozostali interesariusze zewnętrzni stanowią zbiór istotnych opiniodawców nt. jakości oferowanego kształcenia Wydział Górniczy i Geoinżynierii współpracuje ściśle z Centrum Karier AGH, które od kilku lat prowadzi monitoring losów zawodowych absolwentów i opracowuje dedykowane raporty uwzględniające sytuację zawodową absolwentów Wydziału. Raporty przedstawiane wydziałowym Pełnomocnikom ds. Jakości Kształcenia w celu dalszego procedowania. Ponadto na Uczelni badane są również opinie pracodawców nt. zatrudnianych absolwentów. Pracodawcy mają możliwość formułowania pożądanых wymagań wobec osób zatrudnianych, co skutkuje wzbogacaniem oferty dydaktycznej. Z założenia więc weryfikacja efektów kształcenia w odniesieniu do udziału interesariuszy zewnętrznych odbywa się w ramach praktyk, procesu dyplomowania oraz systemu monitorowania karier zawodowych i ankietyzacji absolwentów

2.1.4. Uczelnia opracowała i upubliczniła Księgę Jakości, która zawiera „1) zbiór wszystkich dokumentów prawnych dotyczących procesu kształcenia w Uczelni, 2) zbiór procedur obowiązujących w trakcie realizacji procesu kształcenia, 3) katalog dobrych praktyk oraz 4) informacje nt. Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia przeznaczoną dla interesariuszy zewnętrznych”.

Zgodnie z przedstawioną przez Uczelniany Zespół informacją, w AGH w ramach funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia wyróżniono 9 obszarów podlegających systematycznym badaniom przy użyciu 27 procedur, a mianowicie:

Obszar 1) proces kształcenia – procedury: 1) weryfikacja zgodności merytorycznej treści programu kształcenia z założonymi efektami kształcenia; 2) weryfikacja efektów kształcenia oraz ich zgodności z sylabusami poszczególnych przedmiotów (modułów kształcenia) oraz metodami kształcenia i formami zajęć; 3)

sprawdzanie merytorycznej treści przedmiotów (modułów kształcenia) z programem kształcenia, 4) monitorowanie udziału interesariuszy zewnętrznych w określaniu efektów kształcenia, 5) nadzór nad udziałem studentów w ocenie procesu kształcenia: systematyczne badania ankietowe prowadzonych zajęć przez studentów, 6) kontrola obsady zajęć, stopnia przygotowania merytorycznego i dydaktycznego nauczycieli do zajęć 7) monitorowanie wymagań stawianych studentom, w tym sposobu i terminu informowania studentów o planie zajęć, kryteriach zaliczania, formach egzaminu lub innej formie zaliczenia, sposobie wystawiania ocen końcowych itp. 8) analiza zakładanych i uzyskanych efektów studenckich praktyk zawodowych 9) monitorowanie postępów oraz osiągnięć studentów 10) nadzór nad realizacją systemu punktowego ECTS 10) monitorowanie procesu dyplomowania i wymagań stawianych dyplomantom, w tym wymagań dotyczących prac dyplomowych oraz wymagań i zakresu egzaminu dyplomowego 11) analiza czytelności, przejrzystości i obiektywności procedur stosowanych w procesie kształcenia, w tym systemu oceniania i uzasadniania wystawianych ocen, procedur odwoławczych, itp.

Obszar 2) warunki kształcenia – procedury 1) systematyczna kontrola stanu zasobów służących procesowi dydaktycznemu, 2) monitorowanie liczby studentów przypadających na nauczycieli akademickich i liczebność grup studenckich na poszczególnych rodzajach zajęć, 3) kontrola informatyzacji procesu dydaktycznego i dostępność Internetu, 4) okresowa ocena pracy administracji wydziałowej, 5) analiza warunków i możliwości kontaktów z władzami Wydziału (dyżury) oraz poszczególnymi nauczycielami akademickimi w ramach konsultacji, także kontakty z promotorem/opiekunem., 6) analiza wpływu opinii i postulatów studentów, doktorantów i słuchaczy (m.in. Samorządu Studentów, Samorządu Doktorantów, studentów cudzoziemców) na poprawę warunków kształcenia;

Obszar 3) skuteczność Uczelnianego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia – procedury 1) ocena skuteczności Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia;

Obszar 4) doskonalenie warunków realizacji i jakości procesu dydaktycznego – procedury 1) analiza zmian ilościowych i jakościowych w zasobach służących dydaktyce i kształceniu w jednostce;

Obszar 5) aktywność studentów w ruchu Kół Naukowych – procedury 1) przygotowanie sekcji rocznego raportu dotyczącej aktywności Kół Naukowych;

Obszar 6) system nagradzania i awansowania pracowników – procedury 1) przygotowanie sekcji rocznego raportu z funkcjonowania systemu jakości kształcenia w AGH dotyczącej nagradzania i awansowania pracowników w jednostce z uwzględnieniem zmian rok do roku;

Obszar 7) dostępność informacji na temat kształcenia – procedury 1) badanie dostępności, aktualności i rzetelności informacji na temat kształcenia;

Obszar 8) mobilność studentów i nauczycieli akademickich – procedury 1) analiza liczby przyjeżdżających i wyjeżdżających studentów z uwzględnieniem form pobytów (wymiana dwustronna, projekty europejskie, itp.), 2) analiza aktywności wyjazdowej pracowników AGH oraz liczby i form pobytu gości zagranicznych;

Obszar 9) wspieranie innowacji dydaktycznych – procedury 1) analiza liczby i rodzaju innowacji dydaktycznych wprowadzonych w jednostce. Ponadto na poziomie Wydziału dodatkowo wprowadzone zostało jeszcze 10 procedur (m.in. wsparcie studentów w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych, zasady organizacji i realizacji praktyk, zasady przepisywania ocen w toku studiów, zasady realizacji indywidualnego toku studiów, zasady wyboru przedmiotów lub modułów obieralnych, zasady wyboru specjalności, zasady dyplomowania itd.). Wszystkie procedury zostały przedstawione w Księdze Jakości Wydziału Górniczego i Geoinżynierii, która została opublikowana na stronie internetowej.

Umocowanie prawne ww. procedur stanowią przede wszystkim odpowiednie zarządzenia Rektora, tj.: nr 2/2013 w sprawie wprowadzenia i doskonalenia Uczelnianego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, nr 13/2013 w sprawie zasad i trybu funkcjonowania Uczelnianego Zespołu Audytu Dydaktycznego, nr 23 w sprawie zasad i trybu przeprowadzania badań ankietowych oraz hospitacji, nr 50/2013 w sprawie zasad i trybu przeprowadzania badań ankietowych wśród doktorantów oraz w sprawie oceny doktorantów prowadzących zajęcia dydaktyczne lub uczestniczących w ich prowadzeniu w ramach praktyki zawodowej w AGH oraz zalecenia Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia, tj: nr 2/2014 dotyczące funkcjonowania Wydziałowych Zespołów Audytu Dydaktycznego oraz nr 1/2015 dotyczące przygotowania rocznego raportu samooceny z realizacji Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia na wydziale, a także uchwały Rady Wydziału oraz zalecenia Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia.

Dla ww. procesów i procedur ustanowione zostały metody i narzędzia w zakresie monitorowania i oceny, m.in. ankietyzacja, hospitacje zajęć, analizy prowadzone przez Wydziałowe Zespoły ds. Jakości lub Audytu Wewnętrznego lub inne osoby zaangażowane w proces kształcenia (np. analiza osiąganych efektów kształcenia, badanie ilościowe i jakościowe inicjatyw i innowacji dydaktycznych w ostatnim roku, przegląd sylabusów pod

kątem aktualności zawartych w nich informacji, analiza zatrudnienia i kompetencji prowadzących, ocena właściwej organizacji praktyk itp.). Na podstawie prowadzonych analiz i badań corocznie przygotowywane są przez Wydziałowy Zespół ds. Jakości Kształcenia raporty z funkcjonowania Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, nie mniej jednak w przeważającej części mają one charakter analizy ilościowej niż jakościowej i nie zawierają wniosków oraz planów konkretnych działań naprawczych. Raporty przedstawiane są do dalszej analizy Uczelnianemu Zespołowi ds. Jakości Kształcenia, który następnie przygotowuje roczne raporty z funkcjonowania Systemu Zapewniania Jakości na Uczelni, a także formułuje wnioski końcowe wraz z zaleceniami. Po zapoznaniu się z raportem można odnieść wrażenie, iż analiza stanowi opis działań uczelni w poszczególnych obszarach, natomiast nie analizuje się funkcjonowania samego systemu jako narzędzia, nawet analiza SWOT nie dotyczy systemu.

Odnosząc się do kompleksowości systemu należy zauważyć, iż obecnie ujęte w ramach wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia procesy i procedury służące do badania czynników mających wpływ na jakość kształcenia w mniejszym stopniu dotyczą studia doktoranckie (np. przegląd programów oraz ocena realizacji efektów kształcenia), szczegóły w pkt. 2.2.1. Część obecnie prowadzonych działań odbywa się doraźnie i ma charakter nieformalny.

Szczegółowe opisy i zasady stosowania poszczególnych procedur obowiązujących na Wydziale są dostępne w dokumentacji Uczelni i zostały udostępnione do wglądu w trakcie wizytacji. Wdrażane procedury mają odzwierciedlenie w rzeczywistym funkcjonowaniu Wydziału, są przestrzegane. W trakcie wizytacji przedstawiono protokoły z posiedzeń gremiów funkcjonujących w strukturze Systemu, w których wykazano konkretne działania podejmowane w ostatnich miesiącach, potwierdzające wypełnianie zadań wskazanych w wewnętrznych dokumentach.

2.2.

2.2.1. Problematyka projektowania, przeglądu i oceny programów studiów (uchwała nr 29/2015 Senatu AGH z dnia 4 marca 2015 r.) i efektów kształcenia uregulowana, została w procedurach ogólnouczelnianych skonkretyzowanych w dokumentach Wydziału. Monitoring programów kształcenia, w tym zgodność treści kształcenia z sylabusami oraz zakładanymi efektami kształcenia prowadzi WZAD. Studenci i doktoranci Wydziału mają możliwość opiniowania, monitorowania i okresowego przeglądu programów poprzez aktywnie uczestnictwo swoich przedstawicieli w pracach WZJK oraz organach kolegialnych, a także przedstawicieli w samorządach. W jednostce funkcjonują Rady Programowe, których jednym z zadań jest przygotowywanie programów kształcenia, wskazywanie propozycji zmian, także w odniesieniu do zakładanych efektów kształcenia. Wprawdzie w ich składzie nie ma przedstawicieli studentów, lecz wszystkie projekty są konsultowane ze środowiskiem studenckim. Wydziałowa Rada Samorząd Studentów otrzymuje projekty zmian programów do zaopiniowania, co jest zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Niekiedy sami studenci są inicjatorami zmian. Przedstawione rozwiązania są pozytywnie ocenione przez studentów oraz Władze wydziału. Ocena realizacji zakładanych efektów kształcenia przez środowisko studenckie odbywa się za pośrednictwem badania ankietowego dotyczącego przedmiotu (Zarządzenie Rektora Nr 3/2016), które zastąpiło wcześniejszą ankietę dotyczącą oceny „programu kształcenia dla przedmiotu/modułu”. Studenci we wskazanej ankiecie mają możliwość oceny realizowanych efektów kształcenia, w tym m.in. odpowiedniego doboru metod ich weryfikacji, czy zgodności z sylabusem. Kwestionariusz jest tak skonstruowany, że zawiera miejsce na dodatkowe uwagi studentów. Badanie przeprowadzane jest powszechnie i cyklicznie. WZJK może dodawać pytania do ankiet ogólnouczelnianych a WZAD ma prowadzić własne badania ankietowe dotyczące jakości i programu kształcenia. Słuchacze studiów podyplomowych wypowiadają się w ankiecie o poziomie zajęć, przydatności w pracy zawodowej i nabytych kompetencjach. Problematyka programów kształcenia i ich realizacji jest przedmiotem systematycznych spotkań dziekanów ze studentami (np. październikowe spotkania ze starostami) kierownikami dydaktycznymi, pracownikami WGiG, a także omawiana jest na zebraniach WZJK.

Wydział aktywnie działa na rzecz podnoszenia skuteczności systemu weryfikacji osiągniętych efektów uczenia się i unowocześnienia programów studiów. Na kierunku ZIP podkomisja Rady Programowej przeanalizowała programy studiów oferowane przez uczelnie działające w makroregionie. Na studiach II stopnia wprowadzono pisemny egzamin dyplomowy i komisyjną „obronę” pracy dyplomowej, obniżono dopuszczalny deficyt punktów ECTS, wprowadzono nowe zasady recenzowania prac magisterskich. Prowadzone są zajęcia umożliwiające zdobycie certyfikatów potwierdzających specjalistyczne kwalifikacje np. w zakresie techniki strzelniczej. Rektor AGH wprowadził obowiązek weryfikacji pisemnych prac dyplomowych w Otwartym Systemie Antyplagiatowym (OSA) określając stosowną procedurę (zarządzenie Rektora nr 38/2015 z dnia 30

września 2015 r). Zwiększana jest oferta zajęć prowadzonych w języku angielskim, tym prowadzonych uczelni i zagranicznych. Interesującą praktyką są studia podyplomowe mające na celu osiągnięcie efektów kształcenia z przedmiotów kierunkowych dla absolwentów innych niż prowadzone na WGiG kierunki studiów, a zamierzających podjąć studia II stopnia na tym Wydziale.

Zgodnie z celem strategicznym jakim jest internacjonalizacja studiów prowadzone są kursy przygotowujące studentów do praktyk i pracy na międzynarodowym rynku pracy. Wymienić tutaj można takie inicjatywy jak, przygotowywanie kandydatów do programu KGHM Miedź S.A „Go Global”, praktyk zagranicznych (we współpracy z KGHM International oraz RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH – do 2015 r., uczestnictwa w programie „Kopalnia talentów”, międzynarodowym konkursie wiedzy górniczej organizowanym podczas dorocznych spotkań Szkoły Eksploatacji Podziemnej, organizowanie międzynarodowej wakacyjnej szkoły „Summer School of Mining Engineering”).

2.2.2. Udział przedstawicieli rynku pracy i instytucji otoczenia społeczno-gospodarczego w projektowaniu i ocenie efektów kształcenia, a także w tworzeniu czy przeglądzie programów i planów kształcenia jest istotny, przede wszystkim na kierunkach „górnictwo i geologia” oraz „budownictwo”. Takie instytucje jak Wyższy Urząd Górniczy, Izba Inżynierów Budownictwa czy PIP uczestniczą w formułowaniu efektów i programów studiów, na kierunkach przygotowujących do uzyskania uprawnień zawodowych. Interesariusze zewnętrzni opiniują efekty i programy studiów z perspektywy potrzeb rynku pracy. Potwierdza to zarówno analiza dokumentów jak i opinie wygłaszane na spotkaniu ZO z pracodawcami. Np. Prezes WUG w 2013 roku powołał zespół do opracowania zaleceń dotyczących minimalnych wymagań dla modułów kształcenia oraz planów studiów, jakie powinny być realizowane przez uczelnie kształcące w dyscyplinie naukowej „górnictwo i geologia inżynierska”, Na kierunku „budownictwo” ważną rolę w modelowaniu procesów kształcenia pełnią systematycznie organizowane konferencje pt. „Budownictwo AGH”. Wymiana doświadczeń, poglądów i oczekiwań wobec absolwentów, przekłada się na zmiany w efektach kształcenia i programach studiów. Naturalną płaszczyzną oddziaływania pracodawców na kształtowanie efektów kształcenia i ich ocenianie są praktyki zawodowe. Z satysfakcją należy odnotować możliwość ich odbywania w przedsiębiorstwach zagranicznych. Należy także zauważyć dużą aktywność wydziału w rozwijaniu współpracy w obszarze kształcenia z uczelniami zagranicznymi (Chiny, Ukraina, Wietnam).

Powyższe formy współpracy nie zawsze są sformalizowane. Pracodawców nie ma w radach programowych, w WZJK, ani w Radzie Wydziału, poza pracownikami wydziału, którzy są równocześnie zatrudnieni w przedsiębiorstwach produkcyjnych, biurach projektowych itp., lub prowadzą własną działalność gospodarczą. W październiku 2015 r. powołano Radę Konsultacyjną w skład której wchodzi strategiczni interesariusze WGiG. Warto usankcjonować dotychczasowe praktyki w formie stosownej procedury, w ramach której zmiany programowe konsultowane byłyby obligatoryjnie przynajmniej z Radą Konsultacyjną. Należałoby przeanalizować propozycję włączenia interesariuszy zewnętrznych w prace ciał kolegialnych Wydziału.

2.2.3. System rekrutacji uregulowany jest na szczeblu uczelni oraz w uchwałach Rady Wydziału i spełnia wymogi ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Rekrutacja kandydatów na studia drugiego stopnia dokonuje się według procedury egzaminów wstępnych przeprowadzanych na wszystkich kierunkach i formach studiów zatwierdzonej przez Radę Wydziału uchwałą nr 16/2015 z dnia 26 marca 2015 r. W trakcie egzaminów sprawdzana jest znajomość wybranych kierunkowych efektów kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych na studiach pierwszego stopnia. W opinii ZO taki system selekcji sprzyja wyłonieniu najlepszych kandydatów, jest zgodny z ideą KRK. Studenci są członkami Uczelnianej Komisji Rekrutacyjnej co umożliwia im monitorowanie oraz weryfikację wskazanego procesu. System rekrutacji pozytywnie oceniają studenci, wskazując na zapewnienie zasady równych szans i odpowiedni dobór kandydatów. Warunki i tryb rekrutacji na studia doktoranckie określa Uchwała Senatu 74/2014 z dnia 28 maja 2014. W danym roku Kierownik Studiów Doktoranckich wraz z Prodziekanem dokonują weryfikacji aktualności dotychczasowych procedur rekrutacyjnych warunków i trybu rekrutacji.

Zasady oceniania studentów i doktorantów zapisane są w regulaminach studiów. Ocena dokonywana jest przez prowadzących zajęcia w formie egzaminów, zaliczeń, kolokwii, sprawdzianów itp. Interesującą praktyką jest wprowadzenie semestrów kontrolnych na studiach I i II stopnia, po zakończeniu których dokonywana jest ocena programowa i punktowa osiągnięć studenta. W Raporcie Samooceny przygotowanego dla UZAD w 2014 r. zaprezentowano badanie przyrostu wiedzy studentów. Narzędziem, nieco wątpliwym od strony metodycznej, była analiza zmian wartości średnich ocen ze studiów I i II stopnia w latach 2012-2014. Analizowana jest także sprawność procesu nauczania, w tym odsiew i jego przyczyny. W zasadzie nie analizuje się kompleksowo

systemu oceniania studentów. Według uzyskanych w trakcie wizytacji informacji jedną z przyczyn jest niedostosowanie systemów informatycznych do takich celów. Np. system „Wirtualna Uczelnia” nie pozwala na analizę dystrybucji ocen. Weryfikacja zasad oceniania studentów przez środowisko studenckie jest możliwa z wykorzystaniem badania ankietowego dotyczącego „osoby prowadzącej zajęcia”. Ocena studencka dotyczy m.in. kryteriów i zasad zaliczenia oraz obiektywności nauczyciela. Dodatkowo studenci w omawianym kwestionariuszu ankiety mają możliwość zawarcia dodatkowych uwag, związanych z systemem oceniania.

Opracowano procedury potwierdzania efektów uczenia się nabywanych poza uczelnią (Uchwała Nr 70/2015 Senatu AGH z dnia 27 maja 2015 r.) 26 listopada 2015 r. Rada Wydziału zatwierdziła moduły zajęć objęte tą procedurą. Studenci mają możliwość uzyskania certyfikatów potwierdzających konkretne kompetencje (np. w zakresie techniki strzelniczej).

Uczelnia od siedmiu lat prowadzi badania losów absolwentów (po pół roku, roku, 3 i 5 latach od ukończenia studiów). Zarówno liczba osób objętych badaniem, jak i jego responsywność są bardzo wysokie. Z badań wynika dobre przygotowanie absolwentów do rynku pracy, o czym może świadczyć wysoki odsetek osób pracujących zgodnie z wykształceniem, a także również wysoki odsetek osób, które ponownie wybrałyby dany kierunek studiów, czy też poleciłyby kształcenie na tym Wydziale. W badaniu wskazuje się także na pewne niedociągnięcia systemu kształcenia, jak np. pewne braki w zakresie przygotowania specjalistycznego, niski wymiar zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, niski poziom lektoratów z języków obcych. Raport podsumowujący wyniki badania losów absolwentów WGiG jest dystrybuowany wewnątrz Wydziału, i dyskutowany na forum WZJK i Rady Wydziału. Do syntezy raportu mają także dostęp studenci. Z okazanej ekspertom PKA dokumentacji wynika, że rezultaty badania losów zawodowych absolwentów są wykorzystywane do modyfikowania efektów kształcenia oraz treści programowych. Na przykład uruchomiono nowe specjalności, zmiany w programach studiów kierunku „zip”, wzbogacono programy o zajęcia z Autodesk RevitMAP, FDBes.

2.2.4. Na Wydziale nie opracowano odrębnego dokumentu w postaci polityki kadrowej. Jej główne kierunki znaleźć można w Strategii Rozwoju WGiG. Tamże przedstawiono rozwój kadrowy katedr do 2020 r. Deklaruje się zapewnienie obsady kadrowej w katedrach (co najmniej czterech „samodzielnych”), rozszerzenie uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego, zabezpieczenie minimum kadrowego na prowadzonych kierunkach studiów, rozwój naukowy i uzyskiwanie stopni naukowych, prowadzenie badań naukowych związanych z kierunkami studiów, a także optymalizację kadry wspomagającej proces kształcenia. Sformułowano założenia modelu kariery naukowej na Wydziale oraz zasady oceny aktywności kandydatów na stanowiska profesora nadzwyczajnego lub adiunkta. Przewiduje się utworzenie stanowisk naukowo-badawczych finansowanych z grantów. Zgodnie z wymogami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym kadra nauczycieli akademickich poddawana jest okresowej ocenie. Dział Wydziałowa Komisja ds. Oceny Okresowej Pracowników. W ocenie uwzględnia się osiągnięcia naukowe potwierdzone publikacjami, patentami, wyniki działalności dydaktycznej i organizacyjnej. ZO został poinformowany, że wdrażanie innowacji dydaktycznych podnosi ocenę pracownika. Na podkreślenie zasługuje wdrożenie mechanizmu zainteresowania wysokowartościowymi publikacjami. Pracownik może bowiem do oceny punktowej zgłosić tylko określoną liczbę najlepszych publikacji.

Istotnym elementem oceny pracy dydaktycznej są opinie studentów i doktorantów formułowane w ankietach oraz oceny hospitujących zajęcia. Z uwagi na krytyczną ocenę hospitacji zrezygnowano z centralnego sposobu ich prowadzenia, powierzając to zadanie wydziałom. Studenci oceniają 13, a doktoranci 9 (słuchacze studiów podyplomowych 4) wystandaryzowanych elementów związanych z osobą prowadzącą zajęcia, najsilniejsze i najsłabsze strony zajęć oraz pytań otwartych a także miejsca na dodatkowe uwagi. Z osobami, które uzyskały niską ocenę dziekan i kierownicy katedr prowadzi rozmowy, w trakcie których wyjaśniane są przyczyny niskiej oceny i formułowane środki zaradcze. Wobec takich osób przeprowadza się nie zapowiedziane hospitacje. Studenci pozytywnie ocenili system ankietowania, sygnalizując brak możliwości uczestnictwa wszystkich grup studenckich w tych badaniach, co wynika z zapisów zawartych w zarządzeniu Rektora Nr 3/2016. Syntetyczne wyniki badań publikowane są na stronie internetowej Wydziału. Doktoranci podczas spotkania z Zespołem Oceniającym PKA stwierdzili, iż mają oni dostęp do wyników ankiet studenckich w celu weryfikacji oceny ich zajęć przez studentów uczestniczą w spotkaniach z opiekunem naukowym lub kierownikiem studiów. Nową inicjatywą jest ogólnouczelniane badanie satysfakcji pracowników AGH. Ankieta zawiera 17 pytań dotyczących wszystkich aspektów pracy, w tym także dyskryminacji, relacji z przełożonymi, systemu wsparcia.

Za dobrą praktykę można uznać przeprowadzanie corocznych rozmów Kierownika katedry Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki z każdym jej pracownikiem na temat osiągnięć naukowo-dydaktycznych i planów

na przyszłość. Zapewniono przepływ najnowszych osiągnięć naukowych do procesu dydaktycznego, na co wskazuje między innymi wykaz publikacji naukowych, podręczników, skryptów itp. autorstwa pracowników wydziału oraz obowiązek posiadania dorobku naukowego w dyscyplinie adekwatnej do wykładanego przedmiotu. Opracowano regulamin nagród. Uczelnia i wydział oferują szeroki wachlarz narzędzi wspomagających rozwój kompetencji dydaktycznych i naukowych nauczycieli akademickich. Wśród nich są obowiązkowe szkolenia pedagogiczne, dofinansowanie wyjazdów na konferencje i publikacji. WZJK opracował wytyczne dotyczące prawidłowego wypełniania sylabusów. W uchwale Rady Wydziału nr 15/2015 określono zasady i tryb przyznawania środków na finansowanie badań dla młodej kadry naukowej i doktorantów. Nauczyciele akademicki w ankiecie dotyczącej oceny warunków realizacji procesu kształcenia pozytywnie oceniają system wsparcia dydaktycznego, w tym współpracę z Władzami Wydziału i Uczelni, innymi nauczycielami, obciążenie pracą dydaktyczną, funkcjonowanie systemu IT, dostęp do baz danych, wsparcie finansowe kształcenia. Najniżej natomiast oceniono honorowanie zaangażowania w pracę dydaktyczną.

ZO PKA poinformowano, że wdrażanie innowacji dydaktycznych uwzględniane jest w ocenie okresowej nauczycieli akademickich, publikowane są wyniki konkursu na najlepszego dydaktyka.

Na Wydziale istnieje system oceny kadry wspomagającej proces kształcenia. Pracownicy administracji obsługujący bezpośrednio studentów poddawani są ocenie w formie ankiet studenckich i doktoranckich. Szkoda, że z tej oceny wyłączono pracowników naukowo-technicznych.

Podsumowując ZO PKA stwierdza, że WGiG dysponuje narzędziami realizacji polityki zapewniania i rozwoju jakości kadry naukowo-dydaktycznej, zgodnie z przyjętymi celami strategicznymi.

2.2.5. W AGH opracowano procedury oceny warunków kształcenia. Ich opis znajduje się w zarządzeniach nr 2 i 23 Rektora AGH z 2013 r. oraz nr 3/2016. Podstawową metodą jest zbieranie opinii użytkowników – studentów, doktorantów i pracowników – o infrastrukturze materialnej i systemie wsparcia studentów, za pośrednictwem ankiet. Proces ankietowania i analizowania wyników prowadzony jest przez WZJK. Wspomniane zarządzenia zobowiązują WZJK do analizowania wpływu tych opinii na poprawę warunków kształcenia. Informacja z wyników badań ankietowych znajduje się w Raporcie Samooceny, prezentowana jest na Radzie Wydziału i publikowana na stronie internetowej. Oceny infrastruktury dydaktycznej dokonuje także WZAD.

Uczelnia oferuje różnorodne formy wsparcia rozwoju studentów i doktorantów. Z satysfakcją należy odnotować badanie dostępności osób prowadzących zajęcia, analizę wskaźnika liczba studentów przypadająca na jednego nauczyciela akademickiego, liczebności grup studenckich. Z okazanych ZO sprawozdań, wynika, że niezwykle aktywnie działa 7 studenckich kół naukowych. Decyzją Dziekana nr 9/2014 opracowano procedurę wsparcia studentów w sytuacjach konfliktowych. Dokonywana jest ocena aktywności naukowej studentów, warunków socjalnych. Zastrzeżenia studentów budzi to, że nie wszystkie grupy studenckie są objęte ankietyzacją. Według ich opinii, którą podziela ZO, wszystkie grupy studenckie powinny mieć możliwość udziału w badaniu ankietowym.

2.2.6. W AGH opracowano podstawowe procedury zarządzania informacją. W zarządzeniach nr 2, 23, 50 z 2013 r. i 3/2016 z br. Rektora AGH opisano procedury gromadzenia i wykorzystywania gromadzonych informacji o procesie kształcenia. W/w dokumenty wprowadzają obowiązek prowadzenia cyklicznych ocen informatyzacji kształcenia i dostępności Internetu. Podstawą tej oceny są opinie zbierane w ankietach wypełnianych przez studentów, doktorantów i pracowników. Wymienione grupy mogą wypowiedzieć się o dostępie do baz danych i specjalistycznego oprogramowania a także dostępie do informacji. Opis systemu informacji znajduje znaczące miejsce w raportach samooceny WGiG. Bogatym źródłem informacji są raporty Pełnomocnika Dziekana ds. Jakości Kształcenia, WZJK, raporty z audytu wydziału dokonywanego przez UZAD. Na podstawie analizy okazanej dokumentacji i rozmów z przedstawicielami WGiG ZO stwierdza, że gromadzone informacje, przede wszystkim metodą ankietyzacji, są systematycznie analizowane i wykorzystywane w polityce doskonalenia jakości kształcenia.

Gromadzenie informacji o kształceniu i jakości dokonuje się przede wszystkim przy wykorzystaniu systemów IT. Na Wydziale funkcjonują takie systemy i podsystemy elektroniczne jak Wirtualna Uczelnia, SOR eRekrutacja, SELS, Dziekanat XP, Open AGH, System Syllabus, w którym są opisy efektów kształcenia, Uczelniana Platforma e-learningowa, wydziałowy system zapisów na moduły obieralne, seminaRIA dyplomowe (SZS WGiG). W komunikacji kierownictwa Wydziału i administracji Wydziału wykorzystuje się e-maile, gabloty informacyjne, organizuje spotkania informacyjne ze studentami. ZO zachęca Władze Uczelni i Wydziału do scalenia tych systemów w taki sposób, aby zapewnić wyższą skuteczność w zarządzaniu Wydziałem.

2.2.7. Dostęp do informacji o programach kształcenia precyzuje zarządzenie nr 2/2013 Rektora AGH. Zakres i zasady publikowania określa UKJK, która w kwietniu 2014 r. (zalecenie nr 4/2014) sformułowała zalecenia dla wydziałów. Zgodnie z tym dokumentem władze mogą zwiększać zakres publikowanych informacji. Wszystkie podstawowe dokumenty dotyczące polityki jakości i WSZJK publikowane są na stronach internetowych Uczelni i Wydziału. Każdy zainteresowany może uzyskać szczegółowe informacje o programach i zakładanych efektach kształcenia w systemie Syllabus. Szczegółowe informacje o organizacji i toku studiów znaleźć można na stronie internetowej uczelni oraz WGiG. Na stronie wydziałowej wyodrębniono zakładkę „jakość kształcenia (WSZJK)”, na której opublikowano Księgę Jakości, zalecenia WZJK, akredytacje i wyróżnienia, raporty z badań ankietowych. Opublikowano także 9 tzw. dobrych praktyk zidentyfikowanych na wydziale. Dobrym uzupełnieniem tego zasobu informacji są informacje umieszczane na stronach internetowych poszczególnych katedr. Niestety w Księdze Jakości ograniczono się w zasadzie do zebrania dokumentów związanych z procesem kształcenia, pomijając opis polityki zapewniania jakości (jest przywołana tylko misja), WSZJK. Skrócony opis systemu zamieszczono na stronie w innej zakładce. W rezultacie trudno się zorientować jakie procedury uczelniane realizuje wydział a jakie własne. Brak także jakichkolwiek raportów WZAD. Razi natomiast, zwłaszcza w kontekście akcentowania internacjonalizacji studiów, ubogość informacji zamieszczonych na anglojęzycznej stronie internetowej. Wydaje się, że z uwagi na kształcenie studentów z krajów azjatyckich, warto pomyśleć o stronie internetowej w jednym z języków tego regionu.

2.3. Regulacje ogólnouczelniane przewidują systematyczne analizowanie funkcjonowania WSZJK. Dokonuje się to w kilku formach. Przede wszystkim oceny dokonuje WZJK a jej wyniki przekazywane są do UZJK i Rektora w formie corocznego Raportu Samooceny z Realizacji Systemu Zapewniania Jakości. Jego struktura opracowana jest na szczeblu uczelni i obowiązuje wszystkie wydziały. Zespołowi ekspertów PKA okazano raporty za ostatnie trzy lata. Są to obszerne dokumenty zawierające bogate informacje (za ostatnie cztery lata) i oceny dotyczące między innymi: strategii kształcenia, rozwoju WSZJK, zarządzania procesem kształcenia, programów studiów i efektów kształcenia, procedur dyplomowania, rozwoju kadry, z uwzględnieniem tzw. minimum kadrowego, wyników (i ich wykorzystania) ankiet i hospitacji, efektywność kształcenia, powiązania badań naukowych z dydaktyką oraz udziału studentów w projektach badawczych, systemu informacji o procesie kształcenia. Ponadto dołączone są protokoły z posiedzeń Rady Wydziału poświęconych problematyce jakości i oceny osiąganych efektów kształcenia. Jednym z zadań WZJK jest opracowywanie i monitorowanie planów i harmonogramów realizacji działań naprawczych.

WZAD dokonuje wewnętrznego a UZAD zewnętrznego audytu dydaktycznego. Ten ostatni zobowiązany jest do dokonania o ceny skuteczności funkcjonowania WSZJK (§ 2 zarządzenia nr 13/2013 Rektora AGH). Podstawą oceny są między innymi przygotowane na wydziale raporty samooceny. Przygotowywane są także raporty okazjonalne np. „Raport dotyczący organizacji seminariów i/lub konferencji dydaktycznych oraz innych inicjatyw i działań związanych z podnoszeniem kultury jakości kształcenia” w roku akademickim 2013/2014.

Z powyższej enumeracji problematyki wynika kompleksowe podejście do kwestii analizy jakości kształcenia. Słabością tych raportów są lakoniczne podsumowania. ZO zwraca uwagę na brak planów i harmonogramów działań naprawczych. Także w Raporcie UZAD z audytu dydaktycznego WGiG za rok 2014 zalecono uzupełnienie raportu Wydziału o sposób wykorzystania wyników ankietowania i hospitacji. Nota bene analogiczną wadą obarczone są sprawozdania z funkcjonowania USZJK. W sprawozdaniu za rok akademicki 2014/2015 brak jest jakiegokolwiek podsumowania i rekomendacji. Należy jednak podkreślić, bazując na przeanalizowanej przez ZO dokumentacji i rozmowach, że Władze Wydziału reagują na sugestie UZJK i WZJK, podejmując niezwłoczne działania korygujące i naprawcze. Mają one jednak, jak stwierdzili przedstawiciele WZJK, charakter działań doraźnych.

Raporty są dyskutowane na posiedzeniu Rady Wydziału, która przynajmniej raz w roku zajmuje się problematyką jakości kształcenia. Z okazanych materiałów przygotowanych na wyjazdowe posiedzenie Rady Wydziału w 2015 r. wynika, że dyskutowano takie kwestie jak: struktura uczelnianego i wydziałowego systemu zapewniania jakości, działania na rzecz poprawy jakości, w tym działania podejmowane przez WZJK, wyniki badania ankietowego pracowników i modułów, raport UZAD dotyczący audytu dydaktycznego (ostatnio w 2015 r.) i uwagi formułowane pod jego adresem, wyniki ostatniego badania losów absolwentów, wymiana studentów w ramach programu Erasmus i innych programów mobilnościowych, problematyka studiów niestacjonarnych i podyplomowych, stan i perspektywy rozwoju studiów doktoranckich. Swoje uwagi dotyczące WSZJK może przedstawiać władzom wydziału także WZAD. ZO PKA z satysfakcją odnotowuje organizowanie corocznych spotkań informacyjnych Dziekanów z pracownikami WGiG poświęconych problematyce jakości kształcenia

oraz cyklicznych spotkań z zastępcami kierowników katedr. Z dostępnej dokumentacji wynika, że są one starannie przygotowane i stwarzają dobrą platformę do refleksji nad jakością procesu kształcenia. Dobrą praktyką są spotkania UZAD z pracownikami i studentami Wydziału, na których omawiana jest treść raportu audytorskiego oraz zapraszanie Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia na posiedzenia Rady Wydziału.

W opinii ZO powyższe poczynania świadczą o priorytetowym traktowaniu problematyki jakości kształcenia. W ocenie autorów SER zauważalna jest poprawa zrozumienia środowiska akademickiego dla idei poprawy jakości kształcenia, w mniejszym stopniu do mechanizmów jej zapewniania. Z prowadzonych w trakcie spotkań rozmów wynika, że studenci, doktoranci i kadra nauczycieli akademickich akceptują wdrażane rozwiązania sygnalizując pewne słabości. Np. studenci podczas spotkania z ZO PKA wskazali, że działania doskonalące nie zawsze są dla nich widoczne.

3. Uzasadnienie

WSZJK faktycznie funkcjonuje, budowany jest we współpracy ze społecznością Wydziału, która w coraz większym stopniu go akceptuje. Tworzy to dobre podstawy do osiągania kultury jakości. Należy podkreślić dużą determinację władz dziekańskich we wdrażaniu działań projakościowych. Wiele interesujących inicjatyw projakościowych (także niesformalizowanych) realizowanych jest, co ZO PKA odnotowuje z satysfakcją, w katedrach. Zespół ekspertów PKA z uznaniem odnotowuje niezwykle bogaty system dokumentowania działalności projakościowej. Na podstawie jej analizy, a także prowadzonych w trakcie wizytacji rozmów można stwierdzić, że zapewnianie i doskonalenie jakości kształcenia jest jednym z priorytetów polityki jakości Wydziału.

W Uczelni i wizytowanej Jednostce funkcjonuje rama wewnętrznych regulacji umożliwiających funkcjonowanie i doskonalenie Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia. Dla Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia wyznaczone zostały zakres oraz cele sprzyjające podejmowaniu działań w odniesieniu do zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia, a także pozwalające na ustalenie skutecznych metod i narzędzi monitorowania, oceny i poprawy jakości kształcenia. Niemniej jednak na poziomie analizy aktów normatywnych identyfikuje się pewne niespójności w odniesieniu do samych celów systemu, które powinny zostać doprecyzowane.

Strukturę organizacyjną w obszarze zapewniania jakości kształcenia należy ocenić jako przejrzystą. Zarówno struktura procesu decyzyjnego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia, jak i przydział obowiązków pomiędzy indywidualne osoby i ciała kolegialne zajmujące się oceną i zapewnianiem jakości kształcenia odzwierciedla bieżące potrzeby organizacyjne Uczelni i Wydziału, a tym samym umożliwia podejmowanie działań w kluczowych dla jakości kształcenia obszarach. Ponadto na Uczelni i Wydziale dokonuje się systematycznej analizy przyznanych kompetencji, o czym świadczy fakt, iż zidentyfikowana została potrzeba doprecyzowania roli Wydziałowych Zespołów ds. Audytu Dydaktycznego, z uwagi na nakładanie się niektórych z przyznanych kompetencji. Osoby pracujące na rzecz zapewniania jakości są świadome zadań im przypisanych, niemniej jednak na obecnym etapie rozwoju wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia na Wydziale, niektóre z przyznanych kompetencji nie były jeszcze realizowane.

Struktury Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia utworzone w Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie oraz na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii umożliwiają udział pracowników, studentów i doktorantów w podejmowaniu istotnych decyzji dotyczących jakości kształcenia. Studenci i doktoranci powoływani są w sposób formalny do składu Uczelnianego i Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia, a także w skład Wydziałowego Zespołu ds. Audytu Dydaktycznego. Do tych Zespołów powołano też w reprezentatywny sposób nauczycieli akademickich Uczelni i Wydziału. Ponadto w Strukturze Wydziału utworzono Radę Konsultacyjną umożliwiającą stałą współpracę z przedstawicielami przemysłu. Można zatem powiedzieć, że Uczelniany i Wydziałowy System Zapewnienia Jakości Kształcenia Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie zapewnia udział interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w podejmowaniu istotnych decyzji dotyczących jakości kształcenia. Nauczyciele akademicki oraz interesariusze zewnętrzni są włączani w budowanie kultury jakości kształcenia oraz kształtowanie oferty edukacyjnej Wydziału. Udział interesariuszy zewnętrznych w doskonaleniu oferty edukacyjnej jest zgodny z celami strategicznymi Wydziału, a jego znaczenie dla podnoszenia jakości kształcenia poszczególnych kierunków należy ocenić pozytywnie.

Dla Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia zidentyfikowano kluczowe procesy w obszarze kształcenia, a także określono zróżnicowane procedury, metody i narzędzia umożliwiające monitorowanie, ocenę i doskonalenie systemu. W ramach procesów gromadzone są i analizowane informacje, a następnie wykorzystywane w dalszym zapewnianiu jakości kształcenia. Wydaje się, iż zwiększenie analizy jakościowej w odniesieniu do funkcjonującego systemu wpłynęłoby na zwiększenie jego skuteczności.

Funkcjonują główne procedury i mechanizmy zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia obejmujące wszystkie stopnie kształcenia i kluczowe obszary działania WSZJK. Zatem mają one cechy kompleksowości, aczkolwiek można odnotować pewne deficyty, a stopień ich wdrożenia jest różny w poszczególnych obszarach. Dobrze funkcjonuje system projektowania i przeglądów programów i efektów kształcenia studiów oraz system rekrutacji kandydatów. Wykorzystywany jest benchmarking. W projektowaniu i realizacji programów oraz efektów kształcenia ważną rolę odgrywają pracodawcy i absolwenci. Pozwala to na uwzględnianie potrzeb rynku pracy. Dopiero od niedawna wdrażane są instytucjonalne formy współpracy z interesariuszami zewnętrznymi. Nieźle działa system oceny postępów studentów i doktorantów, aczkolwiek przydałaby się systematyczna analiza zasad oceniania. Zasady i narzędzia oceny i kadry naukowo-dydaktycznej i administracji wraz z oferowanym systemem wsparcia sprzyjają poprawie jej jakości. Studenci i doktoranci oceniają kadre prowadzącą zajęcia i wspierającą proces dydaktyczny. System ankietowania wymaga jednak korekt ponieważ nie wszystkim grupom studenckim zapewniono możliwość regularnej oceny nauczycieli akademickich, a także wszystkich obszarów WSZJK. Bardzo dobrze funkcjonuje system oceny infrastruktury dydaktycznej i naukowej przez interesariuszy wewnętrznych, studentów, doktorantów i pracowników naukowo-dydaktycznych. Na Wydziale gromadzi się, głównie przy pomocy systemów informatycznych, bogate zbiory danych o procesie kształcenia i jego wynikach. Informacje te są analizowane i wykorzystywane w coraz większym stopniu, zwłaszcza w ostatnich latach, do poprawy jakości kształcenia. Informacje o WSZJK zawarte są w Księdze Jakości. Przezroczystość WSZJK byłaby większa, gdyby klarowniej opisano powiązanie realizowanych procedur ogólnouczelnianych z procedurami wydziałowymi. Pewną bolączką, typową dla uczelni polskich, jest pewna izolacja rozmaitych podsystemów zbierania informacji i brak zintegrowanego systemu ich przetwarzania. Wydział zapewnia publiczny dostęp do większości informacji o kształceniu i jego jakości zamieszczając je, aczkolwiek nie wszystkie, na swojej stronie internetowej. Ubogość anglojęzycznej strony internetowej z pewnością nie służy realizacji celów strategicznych w obszarze internacjonalizacji kształcenia, a przede wszystkim w rekrutacji studentów obcokrajowców.

Działania projakościowe są monitorowane, a wyniki monitoringu uwzględniane w działaniach naprawczych i doskonalących. Stworzono dobre podstawy formalne do oceny WSZJK oraz platformę systematycznej dyskusji i refleksji nad jego efektywnością obejmującą nie tylko członków WZJK. Na uznanie zasługuje rozbudowany system komunikowania się Dziekanów z pracownikami, studentami i doktorantami. Cykliczne spotkania oraz partnerska rozmowa z członkami społeczności akademickiej tworzy platformę systematycznej dyskusji i refleksji nad efektywnością WSZJK obejmującą nie tylko członków WZJK i sprzyja budowaniu kultury jakości kształcenia. Wybrane elementy systemu zapewniania jakości są oceniane w procedurze uczelnianego i wydziałowego audytu, którego częścią jest rzetelnie przygotowany raport samooceny WGiG. ZO sugeruje Władzom Wydziału wdrożenie pogłębionej, holistycznej analizy efektywności WSZJK, np. w kontekście cyklu PDCA i powiązanie jej z realizacją celów strategicznych deklarowanych w wydziałowej polityce jakości, przede wszystkim budową kultury jakości i zarządzaniem strategicznym. Cennym uzupełnieniem raportów WZJK byłaby analiza SWOT odnosząca się do systemu zapewniania jakości.

W konkluzji ZO stwierdza, że spełnione są wymogi kryteriów oceny PKA drugiego i trzeciego stopnia, w tym kluczowych dla uzyskania oceny pozytywnej. Głównym problemem, z jakim zmierzy się Wydział w najbliższej przyszłości będzie wypracowanie sposobów przetworzenia obecnych rozwiązań w działania wzbogacające, a nie tylko zapewniające jakość kształcenia i przekonanie interesariuszy o korzyściach z udziału w realizacji zadań projakościowych.

4. Zalecenia

- W zakresie wskazanych w 2.1 rozbieżności wskazane jest uspoźnienie celów systemu na poziomie uczelnianych aktów normatywnych oraz zniwelowanie zjawiska „nakładania się kompetencji”, poprzez doprecyzowanie podziału odpowiedzialności w strukturze organizacyjnej systemu.
- WSZJK w dużej mierze zbudowany jest na rozwiązaniach ogólnouczelnianych. Zatem ZO sugeruje również rozważenie aktywniejszego udziału UZJK w przygotowywaniu i opiniowaniu raportów przygotowywanych dla potrzeb zewnętrznej akredytacji (oceny).
- Zaleca się pełne realizowanie procedur zapisanych w rozwiązaniach uczelnianych, wzmocnienie raportów samooceny o analizę jakościową, i w szczególności, przygotowywania planów działań naprawczych.
- Warto wzmocnić pozycję Rady Konsultacyjnej w systemie projektowania i modernizacji programów kształcenia, a także rozważyć propozycję wprowadzenia przedstawiciela interesariuszy zewnętrznych do WZZJK i innych ciał kolegialnych.

- Należy zapewnić wszystkim grupom studenckim udział w badaniach ankietowych dotyczących prowadzących zajęcia, kadry wspierającej oraz warunków realizacji procesu kształcenia.
- Zaleca się lepsze informowanie studentów o wynikach działań naprawczych i doskonalących wprowadzanych na podstawie wyników studenckich badań ankietowych.
- W celu zapewnienia minimalnego udziału przedstawicieli studentów w Radzie Wydziału należy uzupełnić jej skład o jednego studenta.

3. Efektywność polityki kadrowej realizowanej w jednostce

3.1 Jednostka dysponuje zasobami kadrowymi dostosowanymi do potrzeb wynikających z prowadzonej działalności dydaktycznej, naukowej lub badawczo-rozwojowej. *

3.2 Jednostka prowadzi efektywną politykę kadrową umożliwiającą właściwe wykorzystanie potencjału pracowników naukowo-dydaktycznych, rozwój ich kwalifikacji i pozyskiwanie nowych pracowników oraz sprzyjającą umiędzynarodowieniu kadry naukowo-dydaktycznej.

1. Ocena

W PEŁNI

2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi.

3.1. Obecnie kadrę naukowo-dydaktyczną Wydziału stanowi 157 osób zatrudnionych w AGH jako podstawowym miejscu pracy (146 na pełny etat), z których 19 to profesorowie z tytułem, 30 doktorów habilitowanych, 75 doktorów oraz 25 magistrów inżynierów, ponadto zatrudnionych jest 28 pracowników inżynieryjno-technicznych. Pełny stan zatrudnienia z obsługą biblioteki i administracją oraz pracownikami obsługi wynosi 215 osób. Wydział zatrudnia także okresowo 8 osób z innych ośrodków akademickich do prowadzenia zajęć specjalistycznych, głównie na kierunku „budownictwo” (por. tabela 4. str. 6), ale realizuje konsekwentnie politykę rozwoju własnej kadry w celu zapewnienia ciągłości procesu wymiany lub uzupełnienia zespołów naukowo-dydaktycznych w poszczególnych katedrach.

Zasady doboru kadry naukowo-dydaktycznej do potrzeb wynikających z prowadzonego kształcenia i badań naukowych realizowanych przez studentów i doktorantów należy ocenić pozytywnie. Doktoranci podczas spotkania z Zespołem Wizytującym PKA podkreślali, iż liczba nauczycieli akademickich zaangażowanych w proces dydaktyczny jest adekwatna do liczby jego uczestników. Stosunek liczby doktorantów do liczby pracowników samodzielnych gwarantuje właściwą opiekę i nadzór merytoryczny nad prowadzonymi pracami. Pozytywnie można także ocenić porównanie specjalizacji naukowych kadry dydaktycznej Wydziału w zestawieniu z prowadzonymi przez pracowników przedmiotami na studiach I, II i III stopnia..

3.2. Potrzebna do realizacji procesu kształcenia kadra naukowa i dydaktyczna reprezentuje obecnie 6 dziedzin i 11 dyscyplin naukowych. Oferta naukowo-dydaktyczna wzbogacana jest czasowym zatrudnianiem profesorów wizytujących w liczbie 2-4 osoby rocznie z krajów takich jak: Niemcy, Słowacja, Ukraina, USA. Profesorowie Wydziału wyjeżdżają też na wykłady do Chin, Chile, Czech, Hiszpanii, Turcji, Norwegii, Słowacji i Szwajcarii. Jednocześnie kadra dydaktyczna uczestniczy czynnie w gospodarce narodowej przez udział w gremiach doradczych i eksperckich. Ta polityka otwartości na wiedzę i współpracę z otoczeniem sprzyja doskonaleniu zawodowemu pracowników i w konsekwencji podnoszeniu jakości kształcenia na studiach każdego stopnia.

Polityka kadrowa to także planowanie przyszłości Wydziału. W tym celu powołano komisję ds. rozwoju kadry naukowej na Wydziale, która dokonuje analiz struktury zatrudnienia oraz monitoruje osiągnięcia naukowe osób zagrożonych rotacją. Prowadzone są analizy symulacyjne zmian kadrowych w perspektywie najbliższych lat i prowadzi się monitorowanie ruchu w tym zakresie. Opracowano strategię zapobiegania skutkom ewentualnej luki pokoleniowej a także wpływu niżu demograficznego na stan rekrutacji i obciążenia dydaktycznego pracowników. Powołano zespół ds. opiniowania kandydatur do nagród Rektora za działalność naukową i dydaktyczną. Opracowano regulamin przyznawania nagród i zasad motywowania pracowników.

Wydział wspomaga również rozwój młodej kadry przez system grantów dziekańskich dla asystentów. Obecnie do pracy dydaktyczno-naukowej przyjmowani są tylko doktorzy.

3. Uzasadnienie

Liczebność i specjalizacja zawodowa kadry wyraża się odpowiednimi uprawnieniami formalnymi do nadawania

stopnia dr i dr hab. nauk technicznych w dyscyplinach reprezentowanych na Wydziale, które są zbieżne z kierunkami kształcenia. Najstarszy kierunek studiów: „górnictwo i geologia” związany jest z dyscypliną „górnictwo i geologia inżynierska”, w której Wydział ma uprawnienia do nadawania stopnia dr habilitowanego. Ponieważ specjalności na poszczególnych kierunkach kształcenia wyrastają z, lub są styczne do (makro) kierunku „górnictwa i geologii” istnieje możliwość wspomagania i uzupełniania zasobów kadrowych i materialnych sąsiednich katedr, co poważnie zwiększa niezawodność obsady kadrowej na prowadzonych na Wydziale kierunkach kształcenia. Zasoby kadrowe realizujące działania w ramach programów studiów I, II i III stopnia są w pełni dostosowane do potrzeb wynikających z prowadzonej działalności dydaktycznej oraz naukowej. Politykę kadrową Jednostki w zakresie wspomagania rozwoju naukowego, dydaktycznego kadry akademickiej należy ocenić pozytywnie. 4. Zalecenia Wydziałowy system motywacyjny aktywności pracowniczej wymaga dogłębszej analizy i ewentualnie weryfikacji. Z przeglądu stanu faktycznego w czasie wizytacji wynika, że jest on jednokierunkowy - na odzyskanie kategorii „A” w rankingu parametryzacji jednostek. Ten cel wpisany jest też do Strategii Rozwoju Wydziału. Dlatego w aktualnej ocenie okresowej nie liczy się dorobek dydaktyczny i organizacyjny, lecz wyłącznie naukowy. Ujemna ocena dorobku naukowego przekreśla w tym systemie dorobek dydaktyczny i organizacyjny. Ten brak równowagi w systemie ocen uważany jest przez pracowników za niesprawiedliwy i może mieć negatywny wpływ na organizację i jakość kształcenia.
4. Zapewnienie rozwoju bazy dydaktycznej i naukowej zgodnie ze strategią rozwoju jednostki 4.1 Jednostka dysponuje infrastrukturą dydaktyczną i naukową dostosowaną do potrzeb wynikających z prowadzonej działalności dydaktycznej, zapewniającą osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia na wszystkich rodzajach studiów, oraz działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej. * 4.2 Jednostka zapewnia realizację celów strategicznych w zakresie rozwoju bazy dydaktycznej i naukowej, uwzględniając potrzeby wynikające z prowadzonej działalności dydaktycznej, naukowej lub badawczo-rozwojowej oraz możliwość osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia.
1. Ocena W PEŁNI 2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi. 4.1. Wydział Górnictwa i Geoinżynierii posiada znaczącą infrastrukturę dydaktyczną i naukową: przebudowaną (2003-2007) halę technologiczną, nowoczesną salę dydaktyczno-konferencyjną (135 miejsc) wyposażoną w najnowsze środki audiowizualne, bibliotekę wydziałową z elektronicznym dostępem do posiadanych zbiorów, laboratoria badawcze i dydaktyczne, w tym certyfikowane przez PCA laboratorium Badania Skał i Wyrobów Kamieniarskich oraz jedyne w Polsce Centralne Laboratorium Techniki Strzelniczej i Materiałów Wybuchowych certyfikowane przez Wyższy Urząd Górniczy z dostępem do środków strzelniczych i ich stosowania do celów edukacyjnych. Obejmuje ono unikatową Polową Stację Badań Środowiskowych rejestrującą on-line między innymi wpływ robót strzałowych prowadzonych w zakładach górniczych na środowisko. Potencjał lokalowy Wydziału to: gabinety pracownicze i pokoje administracji (187) o pow. 3529,40 m², sale dydaktyczne (43) o pow. 1 627,30 m², pomieszczenia dla laboratoriów dydaktycznych i badawczych (23) o pow. 2 714,50m², biblioteka (5) o pow. 361,70 m², powierzchnie pomocnicze (korytarze, klatki schodowe, sanitariaty, magazyny itp.) (200) o pow. 4 157,10 m². W sumie 458 pomieszczeń o pow. 12 390,00 m². Studenci i doktoranci podczas spotkania z ZO PKA pozytywnie wypowiadali się na temat infrastruktury dydaktyczno-naukowej. Również w ocenie ekspertów ZO wizytujących infrastrukturę Wydziału, wielkość i wyposażenie sal wykładowych, seminaryjnych i laboratoryjnych jest odpowiednie i umożliwia uzyskiwanie poszczególnych efektów kształcenia na wszystkich poziomach studiów. Należy zwrócić uwagę na możliwość korzystania z infrastruktury Jednostki, podczas prowadzenia badań naukowych przez studentów i doktorantów. Pozytywnie należy ocenić dostosowanie infrastruktury Jednostki do potrzeb osób z niepełnosprawnościami m.in. poprzez funkcjonowanie wind i podjazdów w budynkach oraz dostosowanie domów studenckich. W opinii

studentów Wydział zapewnia odpowiedni dostęp do aktualnych zasobów informacji naukowej, w tym aktualnej literatury, specjalistycznych księgozbiorów i czasopism naukowych dzięki funkcjonowaniu Biblioteki Głównej AGH oraz Biblioteki Wydziałowej. Doktoranci zwrócili jednak uwagę, że w ich opinii księgozbiór Biblioteki jest niewystarczający do ich potrzeb. Środowisko studenckie pozytywnie wypowiadało się na temat infrastruktury instytucji, w których odbywają się praktyki studenckie wskazując, że umożliwia ona osiąganie zakładanych dla praktyk efektów kształcenia. 4.2. Infrastruktura dydaktyczna jest na bieżąco remontowana i unowocześniana, głównie w obszarze górnictwa i geologii, budownictwa i badań środowiskowych, co jest zgodne ze Strategią Wydziału w zakresie utrzymania w/w kierunków i specjalności kształcenia. W ostatnich 3 latach zakupiono 67 nowych urządzeń i aparatów (np.: zautomatyzowanej maszyny wytrzymałościowej, wielkogabarytowego aparatu bezpośredniego ścinania, automatycznej komory do oznaczania mrozoodporności skał, czy zestawu aparatury do monitorowania drgań wywołanych między innymi robotami strzałowymi), wykorzystywanych do celów dydaktycznych, głównie podczas ćwiczeń laboratoryjnych oraz prac naukowo-badawczych. Wymieniany jest sprzęt komputerowy oraz oprogramowanie niezbędne do osiągnięcia efektów kształcenia w zakresie modelowania numerycznego w geotechnice i budownictwie oraz do prowadzenia analiz statystycznych i ekonomicznych (6 laboratoriów komputerowych dydaktycznych - 120 stanowisk oraz kilkadziesiąt programów komputerowych). 3. <i>Uzasadnienie</i> Infrastruktura dydaktyczno-naukowa umożliwia odpowiednią realizację procesu kształcenia na wszystkich formach, kierunkach i poziomach studiów prowadzonych przez Jednostkę. Dostosowanie infrastruktury dydaktycznej i naukowej do potrzeb wynikających z prowadzonej działalności dydaktycznej ilustruje przejrzysty schemat organizacyjny Wydziału, w którym katedry opiekują się określonymi kierunkami studiów: Katedra Górnictwa Odkrywkowego i Katedra Górnictwa Podziemnego kierunkiem „górnictwo i geologia”, Katedra Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki kierunkiem „budownictwo”, Katedra Inżynierii Środowiska i Przeróbki Kopalin kierunkiem „inżynieria środowiska” i Katedra Ekonomiki i Zarządzania w Przemśle kierunkiem „zarządzanie i inżynieria produkcji”. W sumie infrastruktura obejmuje 26 dydaktycznych pracowników specjalistycznych i 43 laboratoria naukowo-badawcze, wyposażone w 106 specjalistycznych urządzeń, wśród których, co stwierdzono w czasie wizytacji, znajdują się urządzenia oryginalne własnej konstrukcji (np.: kruszarki i przesiewacze, stanowiska do badań wytrzymałościowych kotew). Baza dydaktyczna Wydziału na obecną chwilę i warunki polskie (porównując inne Wydziały o podobnym profilu kształcenia) jest bardzo dobra, jednak w ciągu ostatnich lat jej modernizacja, w porównaniu z krajami świata przodującymi pod względem techniki górniczej, nie nadąza za obecnymi trendami. Wynika to z małej skuteczności w pozyskiwaniu grantów aparaturowych na rozbudowę super nowoczesnej bazy badawczej (np. laboratorium informatycznego pod ogólnym hasłem „wirtualna kopalnia”). Uzupełnieniem własnej infrastruktury dydaktycznej są niewątpliwie instalacje zakładów przemysłowych, w których studenci odbywają praktyki zawodowe i studia podyplomowe. 4. <i>Zalecenia</i> Należy zintensyfikować działania zmierzające do pozyskiwania grantów aparaturowych oraz rozszerzenia księgozbioru Biblioteki w zakresie potrzeb studiów doktoranckich.	5. Współdziałanie z otoczeniem społecznym, gospodarczym lub kulturalnym, współpraca z krajowymi i zagranicznymi instytucjami akademickimi i naukowymi 5.1 Jednostka, realizując strategię rozwoju, współpracuje z krajowymi i zagranicznymi instytucjami akademickimi i naukowymi, a także z instytucjami działającymi w jej otoczeniu społecznym, gospodarczym lub kulturalnym oraz uczestniczy w krajowej i międzynarodowej wymianie studentów, doktorantów i nauczycieli akademickich. * 5.2 Jednostka dąży do umiędzynarodowienia procesu kształcenia, m.in. poprzez mobilność studentów, doktorantów i nauczycieli akademickich, realizację programów studiów w językach obcych, prowadzenie zajęć w językach obcych, ofertę kształcenia dla studentów zagranicznych, a także prowadzenie studiów wspólnie z zagranicznymi uczelniami lub instytucjami naukowymi. 1. <i>Ocena</i>
---	---

W PEŁNI

2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi.

5.1. Wydział realizuje strategię rozwoju poprzez współpracę z krajowymi ośrodkami akademickimi (Politechniki, PAN, Instytuty Naukowe) oraz instytucjami zewnętrznymi. Wieloletnia współpraca z firmami oprócz dużej liczby zleceń z przemysłu skutkuje modyfikacją programów studiów i zajęciami prowadzonymi przez specjalistów zewnętrznych, także w oparciu o infrastrukturę macierzystych zakładów. Współpraca z instytucjami rządowymi, samorządowymi i pozarządowymi wzmacnia znaczenie Wydziału i przyczynia się również do zlecania badań i ekspertyz. Szeroka jest też współpraca w aspekcie: kulturalnym, edukacyjnym (np. współpraca ze szkołami średnimi, staże w KGHM International w ramach praktyki Go Global, górnicze praktyki zawodowe w Niemczech, realizowane od 36 lat), popularyzacji nauki (np. poprzez udział w Festiwalu Nauki), uczestnictwa w różnego rodzaju gremiach społecznych (np. dotyczące budowy metra w Krakowie, Konwent dziekanów GiG i Budownictwa) i gospodarczych. Pracownicy Wydziału są członkami i zasiadają we władzach wielu stowarzyszeń oraz organizacji naukowych i naukowo-technicznych. Wszystkie te działania pozwoliły na wypracowanie przez Wydział stabilnej i prestiżowej pozycji.

Wydział aktywnie uczestniczy w wymianie międzynarodowej studentów (Słowacja, Ukraina, Rosja, podpisana umowa: z uczelnią z Chin na kształcenie na I stopniu „Mining Engineering”, Vinacomin z Wietnamu na kształcenie na II stopniu kierunku GiG, program Erasmus, szkoła letnia dla obcokrajowców (Summer School of Mining), podwójny dyplom z TU Freiberg (aktualnie 2 osoby), doktorantów (TU Freiberg) i nauczycieli akademickich (Erasmus, Erasmus +) . Pracownicy Wydziału biorą udział w międzynarodowych programach badawczych, i konferencjach zagranicznych, w ramach których przygotowywane są wnioski i prezentowane są wyniki prowadzonych badań. W ciągu ostatnich 3 lat z programu Erasmus skorzystało łącznie 29 studentów wizytowanego Wydziału. Studenci pozytywnie ocenili dostęp do informacji związanych z programami międzynarodowymi. Pozytywnie należy ocenić możliwość udziału studentów wizytowanej Jednostki w wymianach krajowych z programu MOSTECH. Opisane sytuacje wskazują, że główne zadania dotyczące współpracy Wydziału z zewnętrznymi jednostkami krajowymi i międzynarodowymi, określone w Misji i Strategii Wydziału w punkcie „Współpraca” zostały w pełni osiągnięte.

Wydział aktywnie uczestniczy w targach pracy, w festiwalu nauki, jak i wielu mniejszych przedsięwzięciach lokalnych, organizuje także konferencje naukowe i branżowe. Szczegółowy katalog działań i partnerów został przytoczony w raporcie samooceny Jednostki.

Słabszą stroną współpracy z pracodawcami w kontekście wysokiej jakości kształcenia są raporty z praktyk zawodowych – należy wzmocnić i ujednolicić te raporty, dyskusyjne jest też z perspektywy organizacyjnej powierzenie opieki nad praktykami po stronie Wydziału tak znacznej liczbie osób i to dodatkowo dydaktykom. Może warto rozważyć profesjonalizację tej funkcji, co mogłoby przyczynić się do poprawy efektywności funkcjonalnej tego obszaru, także np. w kwestii raportowania. Należy też zadbać, aby raporty z praktyk zawodowych docierały do ciał kolegialnych odpowiadających za jakość kształcenia, jest to bowiem jedna z form weryfikacji efektów kształcenia.

W opinii eksperta ds. doktorantów rozwój współpracy Jednostki z zagranicznymi instytucjami ośrodkami naukowo-dydaktycznymi i naukowo-badawczymi w obszarze studiów III stopnia jest znikomy. Analiza dokumentów oraz rozmowy przeprowadzone podczas wizytacji wskazują, że głównym obszarem aktywności międzynarodowej, w jakim biorą udział uczestnicy studiów III stopnia są konferencje naukowe. Zdaniem doktorantów powodem ich niewielkiego zainteresowania są niejednokrotnie czynniki finansowe, rodzinne, zawodowe, jak również specyfika prowadzonych badań. Zaznaczają oni również, że Uczelnia i Wydział zapewnia im wszelkie możliwe wsparcie naukowe i badawcze. Doktoranci pozytywnie oceniają współpracę z przedstawicielami otoczenia gospodarczego.

5.2. Wydział realizuje umiędzynarodowienie procesu kształcenia poprzez przyjmowanie na wszystkie stopnie studiów kierunku „górnictwo i geologia” i „budownictwo” studentów cudzoziemców (w roku 2013 – 36 studentów, 2014 – 44 studentów, 2015 – 72 studentów i 4 doktorantów) oraz umożliwia wyjazdy studentów na uczelnie zagraniczne (ostatnie 3 lata – łącznie 76 osób). Również nauczyciele akademicki biorą udział w stażach i wyjazdach na uczelnie zagraniczne. Przygotowana jest oferta kształcenia w j. angielskim dla studentów z zagranicy na studiach II stopnia – specjalność Mining engineering. Podpisano ramową umowę odnośnie do wspólnego kształcenia na I stopniu studiów z jedną z uczelni z Chin. Wydział realizuje umowy o podwójnym dyplomowaniu z TU Bergakademie Freiberg. W roku 2014 podpisano umowę z wietnamską grupą kapitałową

Vinaco-min, w wyniku której na Wydziale kształci się na II stopniu kierunku „górnictwo i geologia” 15 obywateli Wietnamu na utworzonej w tym celu specjalności „Wentylacja Kopalń”. Na życzenie strony wietnamskiej zajęcia prowadzone są w języku polskim. Od 7 lat Wydział prowadzi letnią szkołę Summer School of Mining Engineering, w której uczestniczyło łącznie ponad 145 słuchaczy. W programie wszystkich specjalności studiów II stopnia jest przedmiot wykładany w języku angielskim, który muszą zaliczyć również wszyscy polscy studenci. Nauczyciele akademicki Wydziału (5 osób) prowadzą wykłady w języku angielskim w ramach uczelnianej bazy przedmiotów w językach obcych (UBPJO), z której korzystają studenci przyjeżdżający w ramach programu Erasmus oraz stypendyści UNESCO. Również coraz częściej polscy studenci Wydziału korzystają z oferty UBPJO obejmującej ponad 130 przedmiotów.

Zdecydowanie słabiej na tym tle wygląda umiędzynarodowienie procesu kształcenia na studiach III stopnia. Studia doktoranckie na WGiG nie realizują programów w językach obcych, poza lektoratami brak jest zajęć specjalistycznych w językach obcych, nie prowadzi się także studiów wspólnie z zagranicznymi uczelniami lub instytucjami naukowymi. Z jednej strony jest to zrozumiałe biorąc pod uwagę specyfikę Wydziału, z drugiej natomiast doktoranci zwracali uwagę, iż ciekawym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie przedmiotów w językach obcych, czy rozszerzenie lektoratu na poziom bardziej specjalistyczny. Programy wymiany krajowej nie są popularne wśród doktorantów.

3. Uzasadnienie

Szeroka współpraca z krajowymi i zagranicznymi instytucjami akademickimi i naukowymi, a także z instytucjami działającymi w jej otoczeniu społecznym, gospodarczym lub kulturalnym wpływa znacząco na ofertę i jakość kształcenia, powodując wzrost rozpoznawalności i znaczenie marki Wydziału. Ewenementem była praktyka zawodowa w najlepszej kopalni węgla kamiennego w Europie RAG Anthrazit Ibbenburen GmbH w Niemczech, gdzie od 36 lat, w okresie wakacji, grupa 12 najlepszych studentów Wydziału odbywa praktyki zawodowo-językowe.

Działania te w znacznym stopniu wpływają na poprawę jakości kształcenia, służą umacnianiu pozytywnego wizerunku Wydziału w kraju i za granicą oraz są istotnym czynnikiem gwarantującym stabilny rozwój.

Mimo wskazanych słabości dotyczących organizacji (głównie nadzoru) praktyk zawodowych współpraca Jednostki z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego jest silna, oparta na wieloletnich i wielostronnych relacjach (w zakresie profilu kształcenia często interesariusze zewnętrzni są konsultantami Wydziału, ale także pracownicy Wydziału lub sam Wydział bywają doradcami dla interesariuszy), a dla kierunku „górnictwo i geologia” może być uznana za wzorcową.

Jednostka nawiązała współpracę z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami m.in. w celu umożliwienia wymian studenckich. Wydział dąży do umiędzynarodowienia procesu kształcenia na studiach I i II stopnia, w tym z uwzględnieniem oferty dla studentów zagranicznych. natomiast w sposób umiarkowany realizuje działania mające na celu umiędzynarodowienie studiów III stopnia.

4. Zalecenia

Należy zweryfikować system organizacji nadzoru praktyk zawodowych.

Należy zintensyfikować działania zmierzające do umiędzynarodowienia procesu kształcenia na studiach doktoranckich.

6. Funkcjonowanie systemu wsparcia studentów i doktorantów

6.1. Jednostka zapewnia studentom i doktorantom wsparcie w zakresie pomocy materialnej, w procesie uzyskiwania efektów kształcenia, oraz rozwoju aktywności naukowej, artystycznej lub sportowej: *

6.1.1 Zapewniana przez jednostkę opieka naukowa, dydaktyczna i materialna jest zorientowana na potrzeby studentów i doktorantów oraz uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych, *

6.1.2 Jednostka wdrożyła skuteczny i przejrzysty system rozpatrywania skarg i rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

6.2 Jednostka wspiera działalność samorządu i innych organizacji zrzeszających studentów lub doktorantów oraz współpracuje z nimi, mając na uwadze realizację strategii; jednostka przeprowadza działania mające na celu aktywne włączenie studentów oraz doktorantów do prac organów kolegialnych jednostki, komisji statutowych

i doraźnych, zwłaszcza tych, których celem jest zarządzanie procesem dydaktycznym, zapewnianie i doskonalenie jakości kształcenia oraz zapewnianie wsparcia naukowego, dydaktycznego i materialnego. *

1. Ocena

W PEŁNI

2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema i trzema cyframi.

6.1.

6.1.1. OPIEKA NAUKOWA i DYDAKTYCZNA: System opieki naukowej skierowanej do środowiska studenckiego funkcjonuje prawidłowo. Środowisko studenckie ma możliwość uczestnictwa w 7 Studenckich Kołach Naukowych, których działalność ma charakter badawczo-naukowy. W lata 2013-2015 studenci opublikowali 76 prac naukowych. Wyróżniająco należy ocenić współpracę SKN z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w ramach której studenci odbywają staże i wyjazdy naukowe, prace zlecone oraz uczestniczą w akcjach edukacyjnych m.in. w przedszkolach i szkołach ponadgimnazjalnych. Studenci wskazali, że posiadają swobodę w dobrze tematyki prac dyplomowych. Uczelnia zapewnia również studentom odpowiedni dostęp do literatury i czasopism naukowych dzięki funkcjonowaniu Biblioteki Głównej AGH oraz Biblioteki Wydziałowej. Jednostka posiada wdrożony system opieki dydaktycznej skierowany do środowiska studenckiego. Pozytywnie należy ocenić możliwości powszechnych konsultacji studentów z nauczycielami akademickimi, indywidualizacji procesu kształcenia, czy dostępu do dokumentów związanych z tokiem studiów. Studenci wyróżniająco ocenili funkcjonowanie systemu Syllabus. Jednostka wdrożyła e-learning do wsparcia procesu uczenia się studentów. W opinii studentów możliwości oferowane w tym zakresie są zróżnicowane i w pełni spełniają swoją rolę (na wskazanej platformie odbywają się kursy, realizowane są przedmioty oraz znajdują się materiały dydaktyczne do pobrania). Wyróżniająco należy ocenić system wsparcia naukowo-dydaktycznego dla osób niepełnosprawnych (23 studentów w Jednostce oraz 447 w skali Uczelni). Istotne jest uwzględnienie studentów ze wszystkimi formami niepełnosprawności w omawianych aspektach. Ważna jest możliwość udziału studentów w ocenie i weryfikacji prawidłowości funkcjonujących form wsparcia naukowego i dydaktycznego z wykorzystaniem procesu ankietyzacji dotyczącej „warunków realizacji procesu kształcenia”. Równie pozytywnie można ocenić wsparcie udzielane w tym aspekcie doktorantom, a zwłaszcza uczestnictwo w seminariach naukowych w katedrach, do których zostali przydzieleni, system cotygodniowych konsultacji, hospitacji zajęć, pomoc udzielaną przez doświadczonych nauczycieli akademickich w prowadzeniu zajęć dydaktycznych. Uczestnicy studiów III stopnia pozytywnie ocenili również kompetencje pracowników administracyjnych oraz pracę Kierownika Studiów Doktoranckich.

OPIEKA MATERIALNA: Jednostka posiada przejrzysty system opieki materialnej i socjalnej skierowanej do środowiska studenckiego. Studenci mają możliwość ubiegania się o wszystkie świadczenia wskazane w art. 173 ust. 1 Ustawy. Ważne punktu widzenia weryfikacji wskazanego systemu jest uczestnictwo studentów w Wydziałowej Komisji Stypendialnej w wymiarze zgodnym z art. 175 ust. 4 Ustawy. Należy zwrócić uwagę, że wskazane postępowania mają charakter powszechny, są zgodne z obowiązującymi regulaminami i przepisami prawa oraz w pełni zrozumiałe dla środowiska studenckiego. Doktoranci również mają możliwość ubiegania się o stypendium doktoranckie, zwiększenie stypendium doktoranckiego z dotacji podmiotowej na dofinansowanie zadań projakościowych, jak również wszystkie świadczenia z funduszu pomocy materialnej. Ponadto uczestnicy studiów III stopnia mogą także uzyskać wsparcie finansowe na prowadzenie badań naukowych w ramach przyznawania i rozliczania dotacji na finansowanie prac badawczych służących rozwojowi młodych naukowców i uczestników studiów doktoranckich (RMN). Zasady i kryteria przyznawania powyższych świadczeń są transparentne i zgodne z obowiązującymi regulaminami i przepisami prawa. Poprawnie wywiązano się także z obowiązku ustawowego powołania Komisji Doktoranckiej, w skład której wszedł przedstawiciel doktorantów. Na szczególną uwagę zasługuje również dofinansowywanie przez Jednostkę wyjazdów na konferencje naukowe, co doktoranci oceniają jako bardzo korzystne rozwiązanie.

6.1.2. W Jednostce wprowadzono zasady wsparcia studentów i doktorantów w sytuacjach konfliktowych oraz zgłaszania skarg i zażaleń. Funkcjonują one w oparciu o Regulamin Studiów, nie mają charakteru kompleksowego, lecz w opinii zainteresowanych spełniają odpowiednio swoją rolę. W Uczelni funkcjonują Komisje Dyscyplinarne które orzekają w składzie zgodnym z art. 213 ust. 5 i art. 226 ust. 2 Ustawy.

6.2. Jednostka w odpowiedni sposób wspiera działalność Wydziałowej Rady Samorządu Studentów i Samorządu doktorantów oraz innych organizacji studenckich. Samorząd Studentów posiada do dyspozycji biuro, wyposażone w niezbędne urządzenia do obsługi administracyjnej. Uczelnia zapewnia środki materialne

konieczne do funkcjonowania Samorządu Studentów, zgodnie z art. 202 ust. 8 Ustawy. Pozytywnie należy ocenić udostępnianie infrastruktury Jednostki dla potrzeb WRSS oraz organizacji studenckich. Uczelnia respektuje i spełnia wymagania Ustawy z art. 61 ust. 3, co do odpowiedniego minimalnego udziału przedstawicieli studentów i doktorantów w Senacie Uczelni. Jak wynika z listy obecności, problemem jest jednak brak odpowiedniej liczby studentów w Radzie Wydziału Górnicztwa i Geoinżynierii (18,84%), co jest niezgodne z art. 67 ust. 4 Ustawy. Ważny jest również udział przedstawicieli studentów i doktorantów w Wydziałowym Zespole ds. Jakości Kształcenia oraz Audytu Dydaktycznego, gdzie uczestniczą oni bezpośrednio w decyzjach dotyczących WSZJK. Istotne jest, że przedstawiciele studentów i doktorantów mają możliwość partnerskiej rozmowy ze wszystkimi członkami poszczególnych Zespołów. Samorząd Studentów opiniuje Regulamin oraz programy studiów zgodnie z art. 161 ust.2 oraz art. 68 ust. 1 pkt. 2 Ustawy. Studenci i doktoranci pozytywnie ocenili współpracę z Władzami Wydziału.

3. Uzasadnienie

Oferowany studentom i doktorantom system opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej funkcjonuje prawidłowo. Wsparcie działalności Samorządu Studentów i Doktorantów oraz organizacji studenckich przez Jednostkę jest odpowiednie i umożliwia właściwe oraz samodzielne funkcjonowanie wskazanych organizacji. Ważne jest, że Jednostka wdrożyła zasady wsparcia studentów i doktorantów w sytuacjach konfliktowych. Zastrzeżenia budzi jednak fakt braku odpowiedniej reprezentacji studentów w Radzie Wydziału Górnicztwa i Geoinżynierii.

4. Zalecenia

Zaleca się powołanie jednego studenta do Rady Wydziału Górnicztwa i Geoinżynierii, w celu zapewnienia odpowiedniego, minimalnego udziału przedstawicieli studentów i doktorantów w omawianym gremium, zgodnie z art. 67 ust. 4 Ustawy.

7. Jakość kształcenia na studiach doktoranckich

7.1 Jednostka opracowała program studiów doktoranckich zapewniający osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia właściwych dla obszaru wiedzy, dziedziny nauki oraz dyscypliny naukowej, której dotyczą studia, umożliwiające uzyskanie stopnia naukowego doktora. *

7.2 Jednostka zapewnia doktorantom prowadzenie badań naukowych, w tym także poza jednostką realizującą kształcenie, oraz umożliwia nawiązywanie krajowych i zagranicznych kontaktów naukowych.

7.3 Jednostka stosuje system ECTS, w którym liczba punktów odpowiada nakładowi pracy doktoranta, niezbędnemu do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia.

7.4 Jednostka stosuje na studiach doktoranckich wiarygodny, rzetelny i przejrzysty system oceny stopnia osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia. *

1. Ocena

W PEŁNI

2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi.

7.1. Jednostka prowadzi studia doktoranckie stacjonarne w czterech dyscyplinach naukowych: „górnictwo i geologia inżynierska”, „inżynieria środowiska”, „budownictwo” (od r.a. 2013/2014) i „inżynieria produkcji” (od r.a. 2013/2014). Dla każdej z tych dyscyplin zostały opracowane i opublikowane programy studiów doktoranckich, zatwierdzone przez Radę Wydziału, które zapewniają osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia właściwych dla obszaru wiedzy, dziedziny nauki oraz dyscypliny naukowej, której dotyczą studia. Nowe zaktualizowane programy studiów doktoranckich dla wszystkich kierunków zostały opracowane i opublikowane w 2015 r. i są udostępnione w systemie Syllabus AGH.

Zasady kształcenia doktorantów na AGH określone zostały w Regulaminie Studiów Doktoranckich. Są one zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi. Zdaniem doktorantów na WGiG przygotowanie do pracy o charakterze badawczym poprzez stworzenie możliwości uzyskania zaawansowanej wiedzy dotyczy najnowszych osiągnięć nauki w obszarze i dziedzinie prowadzonych badań jest wystarczające. Umożliwia to uczestnictwo w modułach obowiązkowych. Osiągnięcie efektów kształcenia z zakresu umiejętności dotyczących metodyki i metodologii prowadzonych badań naukowych można częściowo uzyskać w ramach seminariów doktoranckich, czy pracy w zespołach badawczych. Ponadto program studiów zawiera zajęcia doskonalące

umiejętności dotyczące metodyki i metodologii prowadzonych badań naukowych w ramach proponowanych modułów, np. *Metodyka prowadzenia badań*, co oceniane jest przez doktorantów pozytywnie. W opinii doktorantów program studiów uwzględnia także rozwój kompetencji społecznych, co również oceniane jest przez uczestników studiów III stopnia w sposób pozytywny. Doktoranci wyrazili przekonanie, iż proponowana oferta programowa zawiera przedmioty, np. *Seminaria doktoranckie*, podczas których mogą oni rozwinąć kompetencje społeczne odnoszące się do działalności naukowo-badawczej i społecznej roli uczonego. Ponadto w opinii uczestników studiów III stopnia rozwój kompetencji społecznych dokonuje się również poprzez uczestnictwo w konwersatoriach językowych, udział w zespołach badawczych oraz wystąpieniach konferencyjnych. W ramach Jednostki funkcjonują kursy fakultatywne, co jest doceniane przez doktorantów.. Uzyskanie przez doktorantów kwalifikacji w zakresie metod i technik prowadzenia zajęć dydaktycznych jest również możliwe poprzez uczestniczenie w zajęciach np. *Dydaktyka szkoły wyższej*. Kurs zdaniem doktorantów jest praktyczny i niezmiernie pomocny w późniejszej pracy dydaktyka i realizacji praktyk dydaktycznych, które w prawidłowy sposób uwzględniono w programach studiów.

7.2. Organizacja Wydziału opiera się na bazie materialnej i kadrowej katedr. Przyjęcie kandydata na studia doktoranckie warunkowane jest pisemnym oświadczeniem kierownika katedry, że doktorant będzie miał dostęp do aparatury i pomocy naukowych, gwarantujących skuteczne przeprowadzenie badań niezbędnych do sformułowania i udowodnienia tez naukowych będących podstawą do uzyskania stopnia naukowego doktora. W procesie przyjmowania uczestniczy potencjalny opiekun naukowy, który zobowiązuje się do prowadzenia doktoranta. Doktoranci uczestniczą w wymianie krajowej, w konferencjach naukowych, a także współpracują przy realizacji grantów i projektów naukowych wykonywanych w katedrach. Doktoranci korzystają z finansowania badań w postaci tzw. „grantów dziekańskich” oraz innych środków przydzielanych przez Wydział, katedry oraz Fundację Nauka i Tradycje Górnicze. Wyniki tych działań w postaci publikacji, referatów konferencyjnych i wystąpień są rejestrowane przez Bibliotekę Główną AGH.

Doktoranci zadowolająco ocenili działania jednostki w zakresie zaangażowania ich do współpracy w tworzonych na wydziale zespołach badawczych umożliwiających realizację projektów doktoranckich. Zdaniem doktorantów, możliwości pracy naukowej w zespołach badawczych, np. w ramach wspólnych działań z przedstawicielami otoczenia gospodarczego są zadowolające i bezpośrednio wpływają m.in. na osiąganie odpowiednich efektów kształcenia. Ze względu na specyfikę prowadzonych badań, w niewielkim zakresie odnotowuje się współpracę w zespołach międzynarodowych.

Realizując projekty doktoranci zobowiązani są do przygotowania w czasie studiów co najmniej dwóch publikacji naukowych w formie artykułu, a ponadto recenzji, komunikatów naukowych oraz uczestnictwa w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych, na które mogą otrzymać dofinansowanie bezpośrednio z jednostki, co przyjmuje się jako bardzo korzystne rozwiązanie. Ocena działań jednostki mających na celu wsparcie uczestników studiów III stopnia w zakresie przygotowania publikacji naukowej w opinii doktorantów jest pozytywna. Podczas spotkania z Zespołem oceniającym PKA zwrócono także uwagę na pomoc merytoryczną przy przygotowywanych publikacjach w ramach poszczególnych seminariów.

7.3. Jednostka deklaruje, że jest w stanie zmierzyć nakład pracy studenta w realizacji programu studiów. Bowiem do każdego modułu zajęć z programu studiów przypisana jest odpowiednia liczba punktów ECTS, zależna od wymaganego nakładu pracy doktoranta (1 punkt ECTS odpowiada 25-30 godzinom pracy doktoranta). Punkty ECTS przyznawane są także za realizację zadań polegających na samodzielnej pracy naukowej doktoranta, zmierzającej do uzyskania wyników potrzebnych do przedstawienia i obronienia pracy doktorskiej. Efekty kształcenia, za które przyznawane są punkty ECTS, są dokładnie określone (w powiązaniu z KRK) w systemie Syllabus.

Zasady podziału punktów ECTS określają Wytyczne dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych. Zarówno Wytyczne na poziomie uczelnianym, jak i struktura 45 punktów ECTS zatwierdzona dla wydziałowych programów studiów doktoranckich spełnia wymogi obowiązujących przepisów. Prawidłowo dokonano podziału na przedmioty fakultatywne rozwijające umiejętności zawodowe oraz przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. W opinii ZO podział punktów w systemie ECTS odpowiada nakładowi pracy doktoranta, niezbędnemu do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia.

7.4. System oceny składa się z dwóch elementów. Pierwszy obejmuje zorganizowane zajęcia dydaktyczne, których zaliczanie i ocena jest sformalizowana przyjętym programem studiów doktoranckich (publikacja w systemie Syllabus), gdzie określono precyzyjnie sposób wystawienia oceny końcowej oraz zdefiniowane

kryteria jej uzyskania.

Drugim elementem jest aktywność badawcza, która tylko w części jest regulowana organizacją pracy katedry (seminaria, konferencje, dydaktyka). Pozostała część zależy od opiekuna naukowego, który ocenia i poświadcza tę ocenę w indeksie doktoranta w cyklu semestralnym. Cały proces podlega monitorowaniu poprzez analizę osiągnięć doktoranta dokonywaną przez kierownika katedry i dziekana, którzy mają instrumenty oddziaływania na uczestników tego procesu przez ocenę okresową aktywności naukowej studenta i opiekuna naukowego.

System oceny stopnia osiągnięcia zakładanych celów i efektów kształcenia określa m.in. Regulamin studiów doktoranckich oraz wydziałowe programy doktoranckie. Karty informacyjne przedmiotów, które są dostępne wszystkim doktorantom, jak również omawiane na pierwszych zajęciach z każdego przedmiotu zawierają opisy weryfikacji zakładanych efektów kształcenia. Wyniki wszystkich form oceny stopnia osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia dokumentowane są elektronicznie, na wydrukach protokołów egzaminacyjnych oraz na indywidualnych kartach egzaminacyjnych. Wyniki realizacji indywidualnych projektów badawczych oceniane są przez opiekunów naukowych doktorantów, podczas obowiązkowych, cosemestralnych seminariów doktoranckich z udziałem opiekunów, na podstawie sprawozdań pisemnych oraz poprzez prezentacje wyników prac doktorantów na katedralnych seminariach naukowych. Analiza sprawozdań kierownika studiów doktoranckich potwierdza rzetelność prowadzonych działań, co pozytywnie ocenili także uczestnicy studiów III stopnia podczas spotkania z Zespołem Oceniającym PKA. Stosowany na WGiG system oceny stopnia osiągnięcia efektów kształcenia na studiach III stopnia można uznać za spójny i przejrzysty.

3. Uzasadnienie

Opracowane przez jednostkę programy studiów doktoranckich należy ocenić pozytywnie. Oferta dydaktyczna została przygotowana poprawnie, z uwzględnieniem możliwości rozwoju naukowego doktorantów a także zgodnie z obowiązującymi przepisami i zapewnia osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia.

Jednostka ma czytelny system rekrutacji kandydatów na studia doktoranckie oparty na zasobach kadrowych i materialnych Katedr. Zapewnia doktorantom prowadzenie badań naukowych, w tym także poza jednostką realizującą kształcenie - głównie w ramach współpracy z otoczeniem gospodarczym, czy nawiązywania naukowych kontaktów krajowych. Ze względu na specyfikę prowadzonych badań, ograniczona jest współpraca w ramach zespołów międzynarodowych.

Doktoranci potwierdzają swobodę aktywności naukowej w skali krajowej i międzynarodowej i ujawniali nawet oznaki entuzjazmu, że mogą studiować na AGH, której dobrze rozpoznawalna na świecie marka ułatwia im kontakty międzynarodowe. W tych kontaktach są świadomi swoich tzw. kompetencji „twardych” i niedostatków kompetencji „miękkich”, co znajduje potwierdzenie w opiniach przedstawicieli otoczenia gospodarczego. Możliwością poprawy sytuacji w tym zakresie jest aktywność/opieka w licznych kołach naukowych Wydziału.

Zastosowany na studiach III stopnia system ECTS jest przejrzysty i właściwie określa nakłady pracy doktoranta w ramach poszczególnych etapów realizacji programu. Jednak nie można oczekiwać w tej ocenie wielkiej precyzji. Może mieć ona wartość co najwyżej szacunkową, gdyż nie ma dobrej miary/metody zmierzenia sprawności indywidualnego studenta w realizacji zadań zaplanowanych do wykonania w toku studiów. Można to uczynić w stosunku do wykładanych przedmiotów, ale nie do nakładu pracy np. na przygotowanie publikacji, co zależy głównie od talentu studiującego i zaangażowania opiekuna naukowego. W czasie wizytacji i konsultacji ze środowiskiem pracowników i studentów nie stwierdzono oznak występowania trudności w tym zakresie.

Zastosowany na studiach III stopnia system oceny osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia jest zadowalający i pozwala na obiektywną weryfikację w ramach poszczególnych etapów realizacji programu.

Pozwala na identyfikację ewentualnych zagrożeń w realizacji procesu kształcenia i interwencję w ten proces kierownictwa katedr i wydziału. Z opinii studentów studiów doktoranckich zebranych w czasie wizytacji wynika, że głównym problemem efektywności studiów są uzdolnienia i motywacja do studiów, na co należałoby zwrócić uwagę już na etapie rekrutacji. W innej opinii, powodem niskiej sprawności jest rezygnacja ze studiów, które stają się w pewnym momencie nieatrakcyjne, wobec możliwości korzystnego zatrudnienia się w gospodarce. Natomiast Wydział wspomaga rozwój naukowy doktorantów, którzy są tym zainteresowani.

O efektywności kształcenia doktorantów można wnioskować po wynikach na dwóch pierwszych kierunkach; nie są one budujące, ponieważ obserwuje się (tab. 2 samooceny) duży odsetek doktorantów kończących studia bez uzyskania stopnia naukowego doktora. Wydział za ten stan rzeczy obciąża uczestników studiów, którzy przeciągają studia z powodów osobistych. Nie ma na to wpływu program studiów, który dla danej dyscypliny jest właściwy.

4. Zalecenia Należy zweryfikować kryteria rekrutacji kandydatów na studia doktoranckie. Należy podjąć działania prowadzące do większej efektywności studiów doktoranckich.
8. Jakość kształcenia na studiach podyplomowych 8.1 Jednostka umożliwia osiągnięcie przez słuchaczy zakładanych efektów kształcenia uwzględniających wymagania organizacji zawodowych i pracodawców oraz umożliwiających nabycie uprawnień do wykonywania zawodu lub nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy. * 8.2 Jednostka stosuje na studiach podyplomowych wiarygodny, rzetelny i przejrzysty system oceny stopnia osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia. 8.3 Wewnętrzni i zewnętrzni interesariusze uczestniczą w procesie określania efektów kształcenia oraz w weryfikacji i ocenie osiągniętych efektów kształcenia. * 8.4 Jednostka stosuje system ECTS, w którym liczba punktów odpowiada nakładowi pracy słuchacza studiów podyplomowych, niezbędnemu do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia.
1. Ocena W PEŁNI <i>2. Opis spełnienia kryterium, z uwzględnieniem kryteriów oznaczonych dwiema cyframi.</i> 8.1. Prowadzone na Wydziale studia podyplomowe umożliwiają m.in. uzyskanie: uprawnień do wykonywania zawodu („bezpieczeństwo i higiena pracy – PIP”), umiejętności zawodowych („budownictwo i bezpieczeństwo tunelowe”, „eksploatacja ujęć wód podziemnych”, „grafika komputerowa i podstawy technik poligraficznych”), kwalifikacji zawodowych do zatwierdzeń w zakładach górniczych („górnictwo odkrywkowe”, „górnictwo podziemne”, „przeróbka surowców mineralnych”). Uzyskanie zakładanych efektów kształcenia warunkują nowatorskie, zorientowane na wymagania rynku pracy programy nauczania (np.: „budownictwo i bezpieczeństwo tunelowe”, „eksploatacja ujęć wód podziemnych”) - uwzględniające oczekiwania interesariuszy zewnętrznych, dobór wysoko kwalifikowanej kadry, w tym pracowników zakładów przemysłowych i organów władzy publicznej oraz kontrola wyników nauczania. Zakładane efekty kształcenia, jak i programy są zgodne z oczekiwaniami pracodawców, a także wymaganiami wynikającymi z uprawnień odnośnie niektórych zawodów. Dodatkowo znaczną część kadry na zajęciach podyplomowych stanowią praktycy zawodu (np. na 31 wykładów na kierunku w zakresie BHP aż 27 reprezentuje praktykę, względnie łączą pracę naukowo-dydaktyczną z praktyczną), co także ułatwia osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia, zgodnych z oczekiwaniami rynku pracy. 8.2. System oceny osiągniętych efektów kształcenia jest zbieżny ze standardami na studiach I i II stopnia. Zasady oceniania określa Regulamin studiów podyplomowych oraz dokumentacja utworzenia/uruchomienia studiów (wyciąg z uchwały RW). Kontrolę stosowania tych zasad sprawuje kierownik studiów. Pierwszym elementem weryfikacji jest obecność na zajęciach. Na początkowych zajęciach podawane są zasady zaliczania zajęć i zdawania egzaminów z przedmiotów lub/i egzaminów semestralnego i końcowego. Ostatni element oceny stanowi praca końcowa i jej prezentacja/obrona. Na ocenę na świadectwie składają się średnia arytmetyczna ocen z egzaminów (z wagą 0,6) oraz ocena z pracy końcowej i/lub egzaminu końcowego (z wagą 0,4). Rzetelność ocen zweryfikowana jest za pomocą ankiet słuchaczy oraz przez nadzór kierownika studiów. Efekty kształcenia, wykazane w kartach przedmiotów, są formułowane przez prowadzących poszczególne przedmioty, ekspertów w danej dziedzinie. Egzaminy, poprzez odpowiednie sformułowanie pytań, zweryfikują stopień osiągania efektów związanych z wiedzą i umiejętnościami. Podobnie zweryfikuje efekty kształcenia również konieczność przygotowania projektu dyplomowego. Natomiast obrona projektu składana przed komisją egzaminacyjną daje szansę także na zweryfikację niektórych efektów z zakresu kompetencji społecznych. Procesy egzaminacyjne, jak i dyplomowania, podlegają nadzorowi ze strony kierownika studium, a ponadto słuchacze wyrażają opinię nt. osiągania efektów, zadowolenia z przebiegu studiów itp., co także zweryfikuje stopień osiągania efektów kształcenia, choć wprost pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety nie zawierają nawiązania do planowanych efektów kształcenia. 8.3. W procesie zapewniania jakości kształcenia uczestniczą interesariusze wewnętrzni (prowadzący zajęcia i

słuchacze) oraz interesariusze zewnętrzni (absolwenci i przedstawiciele firm o profilu danych studiów). Efekty kształcenia, poprzedzone analizą wymagań rynku pracy oraz konsultacjami z interesariuszami zewnętrznymi (co zostało potwierdzone przez uczestników spotkania z przedstawicielami pracodawców), są określane przez kierowników i osoby współpracujące na etapie tworzenia programu studiów (wyciąg z uchwały RW). Oceny tych efektów dokonują prowadzący zajęcia. Słuchacze poprzez ankietyzację oraz bezpośrednie uwagi mogą wpływać na modyfikacje i sposób realizacji programu. Absolwenci na podstawie swoich doświadczeń wskazują na efekty (np. ankiety, spotkania absolwentów i pracowników Wydziału w czasie rajdu budowlanca) mające największe znaczenie dla ich rozwoju zawodowego. Interesariusze zewnętrzni przekazują uwagi o zapotrzebowaniu na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, poprzez np. zalecenia Konwentu Dziekanów, ustalenia zespołu WUG-u, sugestie PIP i Związku Pracodawców Węgla Brunatnego, co pozwala na weryfikację programów dla rynku pracy oraz tworzenie nowych studiów.

8.4. Zgodnie z dotychczas obowiązującą Uchwałą Senatu AGH z 25.01.2012 r. kształcenie na studiach podyplomowych odbywa się na podstawie planów i programów umożliwiających uzyskanie co najmniej 60 pkt ECTS. Plany studiów zawierają wykaz przedmiotów w kolejnych semestrach z odniesieniem do liczby godzin, formy realizacji zajęć, sposobu ich zaliczenia i punktacji ECTS. Punkty ECTS przypisane są do przedmiotów w planie studiów dla każdej kolejnej edycji studiów. Nowa Uchwała Senatu z 24.06.2015r. zgodnie z nowelizacją Ustawy o szkolnictwie wyższym wprowadziła obniżenie punktacji do co najmniej 30 pkt ECTS, w wyniku czego, z uwagi na liczbę godzin na studiach podyplomowych, punktacja staje się bliższa tej stosowanej na studiach I i II stopnia. Zmiany liczby pkt. ECTS w dokumentacji bieżących edycji studiów zostały uzupełnione zgodnie z Zarządzeniem Rektora AGH do końca stycznia 2016r (protokół z uchwały RW).

3. Uzasadnienie

Zakładane korzyści z ukończenia studiów potwierdzone są faktem uruchamiania kolejnych edycji studiów (np. XXIII edycja studiów BHP). Efekty kształcenia i programy studiów są konsultowane z właściwymi instytucjami regulującymi uprawnienia do wykonywania zawodu, a dodatkowo w znacznym stopniu kadra dydaktyczna ściśle związana jest z praktyką zawodu.

System oceny efektów kształcenia zapisany jest w regulaminie studiów, programie oraz sylabusach. Jest rzetelny i przejrzysty, gdyż wynika ze stosowanego na Wydziale procesu egzaminów przedmiotowych, wzmocnionego procedurami związanymi z przygotowaniem i obroną projektu dyplomowego. Dodatkowo opinię nt. procesu kształcenia, pośrednio także, stopnia osiągnięcia efektów kształcenia wyrażają dzięki metodzie ankietowej słuchacze studiów podyplomowych.

Tworzenie programów i formułowanie efektów kształcenia uwzględnia ustalenia m.in. Konwentu dziekanów, zaleceń WUG-u, natomiast ich weryfikacja i ocena odbywa się poprzez ankiety i spotkania z absolwentami.

Programy studiów są zgodne z oczekiwaniami interesariuszy zewnętrznych, ponieważ są dostosowane do oczekiwanej wiedzy i umiejętności określonych w związanych z uprawnieniami do wykonywania niektórych zawodów. Przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego są także reprezentowani w gronie wykładowców, uczestniczą w procedurze egzaminowania i dyplomowania, tym samym uczestniczą aktywnie w ocenie stopnia realizacji efektów kształcenia.

Jednostka stosuje system ECTS dostosowany do wymogów ustawy i zaleceń Senatu.

4. Zalecenia

Nie ma.

Odniesienie się do analizy SWOT przedstawionej przez jednostkę w raporcie samooceny, w kontekście wyników oceny przeprowadzonej przez zespół oceniający PKA

Na podstawie Raportu Samooceny przedłożonego przez Wydział Górnictwa i Geoinżynierii Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, dokumentacji dodatkowej przedstawionej w trakcie wizytacji, przeglądu bazy naukowo-dydaktycznej, jak również spotkań i rozmów przeprowadzonych z Władzami Uczelni i Wydziału, nauczycielami akademickimi, pracownikami administracji, przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego, doktorantami i studentami można ogólnie stwierdzić, że dokonana przez Wydział analiza SWOT zawarta w Raporcie Samooceny została dokonana trafnie i dogłębnie. Wskazane zostały czynniki pozytywne i negatywne determinujące działalność Wydziału, w tym czynniki wewnętrzne warunkujące słabe i mocne strony Wydziału, oraz czynniki zewnętrzne

warunkujące szanse i zagrożenia. Co ważne, Wydział prowadzi na bieżąco analizę i syntezę wyników podejmowanych działań w zakresie organizacji kształcenia oraz prowadzenia badań naukowych. Umożliwia to korektę błędnych decyzji, poszukiwanie źródeł nieprawidłowej oceny danej sytuacji i wprowadzanie w życie nowych działań rokujących poprawę. W opinii Władz Wydziału, z którą ZO PKA zgadza się w całej rozciągłości, to właśnie doskonalenie stosowanych technik zarządzania jakością powinno zaowocować dalszym rozwojem Wydziału. Szczególnie istotne miejsce w tym procesie zajmuje efektywnie i skutecznie funkcjonujący Wydziałowy System Zapewnienia Jakości Kształcenia, weryfikowany na bieżąco przez interesariuszy wewnętrznych, co potwierdzają wyniki przeprowadzonej przez ZO PKA oceny instytucjonalnej Wydziału. Tworzy to dobre podstawy do osiągnięcia wysokiej kultury jakości kształcenia.

Odnosząc się do analizy SWOT zawartej w Raporcie Samooceny, która stanowi punkt wyjściowy dla realizacji długo- i krótkoterminowej strategii rozwoju Wydziału, ZO PKA potwierdził, że najmocniejszą stroną Wydziału jest imponująco rozwijająca się kadra nauczycieli akademickich, o najwyższych kwalifikacjach naukowych i zawodowych, jak również bardzo dobrze wyposażona baza laboratoryjna oraz szeroki zakres prowadzonych badań naukowych, w tym również dla przemysłu.

Wydział dostrzega największą szansę swojego rozwoju i utrwalenia pozycji na rynku pracy w Regionie w permanentnym monitorowaniu i doskonaleniu jakości kształcenia na wszystkich prowadzonych kierunkach i poziomach studiów. Dlatego rozwijane kierunki badań naukowych pokrywają wszystkie obszary kształcenia prowadzone na Wydziale. Wyniki prac naukowo-badawczych są systematycznie przekładane na nowe treści programowe poszerzające ofertę kształcenia, a aparatura pozyskiwana w czasie realizacji badań wzbogaca walory dydaktyczne stanowisk laboratoryjnych.

Generalnie Wydział Górnictwa i Geoinżynierii w pełni spełnia wszystkie kryteria poddane ocenie w trakcie wizytacji. Natomiast przechodząc do szczegółów prezentowanych w kolejności kryteriów ogólnych niniejszego Raportu, ZO PKA zaleca uwzględnienie następujących uwag i sugestii, które z pewnością przyczynią się do dalszego podnoszenia jakości prowadzonego na Wydziale kształcenia:

- stosowana metodyka realizacji strategii rozwoju Wydziału i jej monitorowania wymaga udoskonalenia, zwłaszcza w zakresie mierników oceny realizacji poszczególnych celów operacyjnych oraz oceny ryzyka podejmowanych decyzji;
- wskazane jest uspołnienie celów wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia na poziomie uczelnianych aktów normatywnych oraz zniwelowanie zjawiska „nakładania się kompetencji”, poprzez doprecyzowanie podziału odpowiedzialności w strukturze organizacyjnej systemu. Ponieważ WSZJK w dużej mierze zbudowany jest na rozwiązaniach ogólnouczelnianych sugeruje się również rozważenie aktywniejszego udziału Uczelnianego Zespołu Jakości Kształcenia w przygotowywaniu i opiniowaniu raportów opracowywanych dla potrzeb zewnętrznej akredytacji (oceny);
- pozycja Rady Konsultacyjnej na Wydziale w systemie projektowania i modernizacji programów kształcenia powinna być wzmacniana, np. poprzez wprowadzanie jej przedstawicieli do WZJK i innych ciał kolegialnych;
- badania ankietowe dotyczące prowadzących zajęcia, kadry wspierającej oraz warunków realizacji procesu kształcenia należy udoskonalić poprzez zapewnienie udziału wszystkich grup studenckim, a także lepsze informowanie studentów o wynikach działań naprawczych i doskonalących wprowadzanych na podstawie wyników ankietowych;
- skład Rady Wydziału należy niezwłocznie uzupełnić o jednego studenta (art. 67 ust. 4 Ustawy);
- wydziałowy system motywacyjny aktywności pracowniczej nauczycieli wymaga dogłębniejszej analizy i ewentualnie weryfikacji;
- system organizacji nadzoru praktyk zawodowych wymaga weryfikacji;
- umiędzynarodowienie procesu kształcenia na studiach doktoranckich pozostawia wiele do życzenia i wymaga podjęcia odpowiednich działań motywacyjnych i organizacyjnych;
- działania zmierzające do pozyskiwania grantów aparaturowych należy w miarę możliwości intensyfikować, natomiast pilnej interwencji Władz Wydziału wymaga księgozbiór Biblioteki w zakresie uzupełnienia potrzeb prowadzonych studiów doktoranckich;
- kryteria rekrutacji kandydatów na studia doktoranckie wymagają weryfikacji, co powinno przyczynić się do zwiększenia ich efektywności (sprawności).

Dobre praktyki

Działalność organizacyjna Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii AGH opiera się na rozwiązaniach typowych dla największych ośrodków akademickich, które zostały odpowiednio dostosowane do specyfiki prowadzonej działalności dydaktyczno-naukowej. Nie mniej można wskazać te obszary działalności Wydziału, które uznać należy jako modelowe, z zaleceniem rozpowszechnienia zastosowanych rozwiązań wśród pozostałych podstawowych jednostek organizacyjnych polskich uczelni technicznych, zwłaszcza o podobnym profilu kształcenia:

- Za dobrą praktykę można uznać przeprowadzanie corocznych rozmów Kierownika Katedry Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki z każdym jej pracownikiem na temat osiągnięć naukowo-dydaktycznych i planów na przyszłość;
- Dobrą praktyką są również spotkania Uczelnianego Zespołu Audytu Dydaktycznego z pracownikami i studentami Wydziału, na których omawiana jest treść raportu audytorskiego oraz zapraszanie Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia na posiedzenia Rady Wydziału.

Przewodniczący
Zespołu Oceniającego PKA

prof. dr hab. inż. Zbigniew Korczewski