

RAPORT Z WIZYTACJI

(ocena instytucjonalna)

na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego

dokonanej w dniach 17-19.12.2012 roku przez zespół oceniający Polskiej Komisji Akredytacyjnej w składzie:

1.przewodniczący: prof. dr hab. Marek Lisiński – członek PKA

członkowie:

2. prof. dr hab. Tadeusz Kufel – ekspert PKA, ds. jakości
3. prof. dr hab. Krzysztof Jajuga – ekspert PKA, merytoryczny (1) – studia doktoranckie
4. prof. dr hab. Jerzy Węclawski – ekspert PKA, merytoryczny (2) – studia podyplomowe
5. prof. dr hab. Łucja Tomaszewicz – ekspert PKA, przedstawiciel pracodawców
6. mgr Hanna Chrobak-Marszał – ekspert PKA, formalno-prawny
7. mgr Kinga Kurowska – ekspert PKA, przedstawiciel Krajowej Reprezentacji Doktorantów
8. inż. Marcin Rzepecki – ekspert PKA, przedstawiciel Parlamentu Studentów

Informacja o wizytacji i jej przebiegu

Wizytacja na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego w ramach oceny instytucjonalnej odbyła się z inicjatywy Polskiej Komisji Akredytacyjnej w ramach harmonogramu prac określonych przez Komisję na rok akademicki 2012/20132. Wizytacja instytucjonalna na tym Wydziale odbyła się po raz pierwszy, bowiem Wydział ten nie był dotychczas, w ramach takiej oceny, oceniany przez Polską Komisję Akredytacyjną.

Wizytacja została przygotowana i przeprowadzona zgodnie z obowiązującą procedurą oceny instytucjonalnej Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Wizytacja ta została poprzedzona zapoznaniem się Zespołu Oceniającego z raportem samooceny przedłożonym przez Uczelnię. Natomiast raport Zespołu Oceniającego został opracowany na podstawie przedstawionej w toku wizytacji dokumentacji, wizytacji bazy naukowo-dydaktycznej, a także spotkań i rozmów przeprowadzonych z Władzami Uczelni i Wydziału, nauczycielami akademickimi oraz pozostałymi pracownikami, a także studentami, słuchaczami i doktorantami Wydziału Zarządzania oraz przedstawicielami pracodawców.

Załącznik nr 1 Podstawa prawna wizytacji

Załącznik nr 2 Szczegółowy harmonogram przeprowadzonej wizytacji

Kryterium 1. Strategia realizowana przez jednostkę *

Wydział Zarządzania to jeden z 11 wydziałów Uniwersytetu Gdańskiego, którego studenci stanowią 20,4% ogółu wszystkich studentów Uczelni, 12,5% ogółu studentów studiów doktoranckich oraz 19,1% słuchaczy studiów podyplomowych. Studenci studiów

stacjonarnych I i II stopnia stanowią 16,0% ogółu studentów Uczelni. Widoczna jest również przewaga studentów stacjonarnych na Wydziale, których udział w ogólnej liczbie studentów jednostki wynosi 55,8%.

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

Forma kształcenia	Liczba studentów		Liczba uczestników studiów doktoranckich		Liczba słuchaczy studiów podyplomowych	
	Uczelni	Jednostki	Uczelni	Jednostki	Uczelni	Jednostki
studia stacjonarne	19427	3118	186			
studia niestacjonarne	0357	2475	481	146		
RAZEM:	27408	5592	1169	146	2370	453

1.1)

Strategia Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego została przyjęta przez Uchwałą Nr 25S/10 Senatu w dniu 25 lutego 2010 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, zmieniona Uchwałą nr 109/12 z dnia 25 października 2012 r. Strategia ta została określona do roku 2020.

Na Wydziale Zarządzania strategia rozwoju na lata 2012-2016 została zaakceptowana na posiedzeniu Rady Wydziału w dniu 22 listopada 2012 r.

W posiedzeniach Senatu i Rady Wydziału nie uczestniczyli interesariusze zewnętrzni. Dokumentacja w tym zakresie jest prowadzona w sposób właściwy.

Cele strategii rozwoju Wydziału są zbieżne w misją Uniwersytetu i nawiązują do polityki zapewniania jakości kształcenia realizowanej przez Uniwersytet, co potwierdzają przedstawione w czasie wizytacji dokumenty.

Kształcenie odpowiednie do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego znajduje szczególną pozycję w dokumencie „Strategia rozwoju Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego – kierunki działań w kadencji 2013-2016”. W długookresowej wizji rozwoju Wydziału akcentuje się „gwarantowanie dyplomu postrzeganego na rynku pracy jako prestiżowy”. Strategia Wydziału powstała praktycznie w bieżącym roku akademickim. Wiele jej zapisów nie ma ustalonych terminów, a także bardziej sprecyzowanych procedur realizacji. Cele strategiczne wydają się wyważone i możliwe do osiągnięcia. W obszarze współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym zwracają uwagę cele cząstkowe 1.1 (Rozwój oferty dydaktycznej...) oraz 2.2 (Rozwijanie współpracy z otoczeniem biznesowym...). Realizacja tego drugiego celu obejmuje kilka punktów, m.in. powołanie Rady Ekspertów Gospodarczych opiniującej programy studiów i proponowane specjalności, a także organizowanie corocznych konsultacji z liderami rynku pracy na temat ich oczekiwań wobec Wydziału i jego oferty kształcenia.

1.2)

W „Strategii Rozwoju Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego – kierunki działań w kadencji 2013-2016”, Władze Wydziału podkreślają znaczenie oferty kształcenia i jakości kształcenia na światowym poziomie (jest to pierwszy cel strategiczny) oraz rozwoju

badan naukowych (drugi cel strategiczny). Upoważnia to do stwierdzenia, że przykładają one dużą rolę do tych strategicznych kierunków rozwoju Uczelni. Odnotować należy również, że składające się na wskazane wyżej cele strategiczne cele cząstkowe, dobrze uszczegóławiają te dwa priorytety. Wszystko to przesądza o właściwej randze koncepcji kształcenia w strategii rozwoju Wydziału.

Koncepcja kształcenia jest kompleksowa (obejmuje wszystkie poziomy i rodzaje studiów) i jest spójna, a jej operacjonalizacja jest odpowiednia. Koncepcja ta jest także spójna z badaniami prowadzonymi przez Jednostkę w dziedzinie nauk ekonomicznych. System kształcenia studentów i doktorantów jak również działalność naukowo-badawcza odpowiadają w pełni celom Wydziału określonym w strategii jednostki i strategii Uczelni.

1.3)

W dokumencie „Strategia rozwoju Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” właściwie zdefiniowano miejsce i znaczenie koncepcji kształcenia i działalności naukowej w programie rozwoju Wydziału. Pierwszy cel strategiczny przesądza, że priorytetem będzie *„oferowanie kierunków studiów i specjalności oraz programów kształcenia na wszystkich poziomach i formach edukacji zgodnych z zainteresowaniem osób kształcących się oraz potrzeb dynamicznie rozwijającej się gospodarki globalnej z wykorzystaniem nowoczesnych metod edukacyjnych, talentów i entuzjazmu studentów”*. Ten cel strategiczny znajduje wsparcie w drugim celu. Jest nim rozwój badań naukowych, uszczegółowiony dwoma celami cząstkowymi – zwiększeniem aktywności badan naukowych oraz rozwijaniem współpracy z otoczeniem biznesowym i społecznością lokalną.

Analiza tych celów wskazuje, że mają one silne umocowanie w otoczeniu, zwłaszcza w podmiotach społeczno-gospodarczych. Z ich opinii, ocen i przedstawionych przez Władze Wydziału informacji wynika, że zamierzają one formułować nowe kierunki studiów i budować nową ofertę kształcenia.

Ocena spójności strategii Wydziału z koncepcją kształcenia i działalnością naukowo-badawczą wypada pozytywnie. Można jednoznacznie stwierdzić, że ta Jednostka Podstawowa właściwie identyfikuje swoją pozycję rynku edukacyjnym. Zawarte w Strategii Wydziału priorytety rozwoju pozwalają na stwierdzenie, że będzie ona tę pozycję dalej umacniała.

1.4)

Z analizy opracowanego przez Wydział Raportu Samooceny wynika, że interesariuszami wewnętrznymi są:

- studenci, doktoranci, słuchacze studiów podyplomowych,
- pracownicy Wydziału Zarządzania,
- jednostki administracji UG (w zakresie kształcenia w szczególności: Dział Kształcenia, Biuro Wymiany Zagranicznej Studentów, Biuro Rekrutacji, Biuro Obsługi Studentów Zagranicznych, Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych),
- Senat UG,
- Rektor i Prorektorzy,
- inne wydziały Uniwersytetu Gdańskiego współpracujące z Wydziałem zarządzania w zakresie badań naukowych i kształcenia.

Interesariuszami zewnętrznymi Wydziału są:

- uczniowie szkół średnich (kandydaci na studia),
- absolwenci jako potencjalni kandydaci na studia wyższego stopnia,
- pracodawcy i zrzeczenia pracodawców,

- jednostki samorządów regionalnych, w tym Urząd marszałkowski, prezydenci miast, Gdańska Gdyni i Sopotu
- jednostki administracji centralnej w tym; Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Finansów, Ministerstwo, Rozwoju regionalnego,
- instytucje naukowo-badawcze takie, jak: oddziały Polskiej Akademii Nauk, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Instytut Rozwoju Miast.

Z analizy Raportu wynika, że brak jest udokumentowanych działań dotyczących udziału interesariuszy w formułowaniu strategii Wydziału. Z pozyskanych w toku wizytacji informacji wynika jednak, że takie działania, choć w formie niesformalizowanej, były prowadzone. Trwająca, bowiem od lat współpraca Wydziału z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego, realizowana w formie kontaktów nieformalnych jego władz oraz nauczycieli akademickich, niewątpliwie wpłynęła na kształt i zawarte w strategii Wydziału Zarządzania jego priorytety rozwoju.

Udział interesariuszy zwłaszcza wewnętrznych, w tworzeniu kultury jakości kształcenia jest odnotowany w Raporcie Samooceny. Z pozyskanych w toku wizytacji informacji wynika, że formy kreowania kultury jakości będą dalej rozwijane i obejmą, oprócz klasycznych już działań sprowadzonych do badań ankietowych studentów, hospitacji zajęć czy systemu antyplagiatowego, także nowe jakościowo przedsięwzięcia, włączone w wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia. Stanowiąc je mają zinstytucjonalizowane formy współpracy z interesariuszami zwłaszcza zewnętrznymi, nie tylko jednostkami samorządów regionalnych czy administracji centralnej, ale również instytucjami naukowo-badawczymi, zwłaszcza z oddziałami Polskiej Akademii Nauk.

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

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

Ocena końcowa 1 kryterium ogólnego: *w pełni*,

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

1.1) Cele strategii rozwoju Wydziału są zbieżne w misją Uniwersytetu i nawiązują do polityki zapewniania jakości kształcenia realizowanej przez Uniwersytet.

W „Strategii Rozwoju Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego – kierunki działań w kadencji 2013-2016” uwypuklone jest znaczenie oferty kształcenia i jakości kształcenia na światowym poziomie oraz rozwój badań naukowych. Składające się na wskazane wyżej cele strategiczne cele cząstkowe, dobrze uszczegóławiają te dwa priorytety. Wszystko to przesądza właściwej randze koncepcji kształcenia w strategii rozwoju Wydziału.

1.2) Koncepcja kształcenia jest kompleksowa (obejmuje wszystkie poziomy i rodzaje studiów) i jest spójna, a jej operacjonalizacja jest odpowiednia. Nawiązuje ona w istotny sposób do badań naukowych prowadzonych przez Jednostkę. System kształcenia studentów i doktorantów jak również działalność naukowo-badawcza odpowiadają w pełni celom Wydziału określonym w strategii jednostki i strategii Uczelni.

1.3) Analiza koncepcji kształcenia i działalności naukowo-badawczej wskazuje, że te cele strategiczne mają silne umocowanie w otoczeniu, zwłaszcza w podmiotach społeczno-gospodarczych. Z opinii, ocen i propozycji tych podmiotów otoczenia społeczno-gospodarczego, Władze Wydziału zamierzają pozyskiwać informacje na podstawie, których zamierzają formułować nowe kierunki studiów i budować nową ofertę kształcenia.

Ocena spójności strategii Wydziału z koncepcją kształcenia i działalnością naukowo-badawczą wypada pozytywnie. Można jednoznacznie stwierdzić, że ta Jednostka Podstawowa właściwie identyfikuje swoją pozycję rynku edukacyjnym. Zawarte w Strategii Wydziału priorytety rozwoju pozwalają na stwierdzenie, że będzie ona tę pozycję dalej umacniała.

1.4) Brak jest udokumentowanych działań dotyczących udziału interesariuszy w formułowaniu strategii Wydziału. Z pozyskanych w toku wizytacji informacji wynika jednak, że takie działania, choć w formie niesformalizowanej, były prowadzone. Trwająca, bowiem od lat współpraca Wydziału z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego realizowana w formie kontaktów nieformalnych jego władz oraz nauczycieli akademickich, niewątpliwie wpłynęła na kształt i zawarte w strategii Wydziału Zarządzania jego priorytety rozwoju.

Udział interesariuszy, zwłaszcza wewnętrznych, w tworzeniu kultury jakości kształcenia jest identyfikowany. Z pozyskanych w toku wizytacji informacji wynika, że formy kreowania kultury jakości będą dalej rozwijane.

Kryterium 2. Skuteczność stosowanego wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia

2.1)

Przepisy regulujące zasady funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia (WSZJK) zostały wprowadzone Uchwałą Senatu UG nr 76/09 z dnia 26-11-2009 w sprawie wprowadzenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, a przepisy określające kompetencje organów uczelni i jednostki w tym zakresie, to Zarządzenia Rektora nr 48/R/10 z dnia 31-05-2010 r., w sprawie zasad funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia na Uniwersytecie Gdańskim oraz nr 49/R/10 z dnia 31-05-2010 r. w sprawie składu Uczelnianego i Wydziałowych Zespołów do spraw zapewnienia jakości kształcenia oraz zakresu powierzonych im zadań. Aktualnie, w nowej kadencji Rektor powołał skład Uczelnianego Zespołu do spraw Zapewniania Jakości Kształcenia (Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 80/R/12 z dnia 16-10-2012 r. w sprawie powołania Uczelnianego Zespołu do spraw Zapewniania Jakości Kształcenia na okres kadencji 2012-2016). Stosownie do tych regulacji prawnych Rada Wydziału powołała Wydziałowej Komisji ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia (Uchwała Rady Wydziału Zarządzania z dnia 07-04-2011 r. w sprawie powołania Wydziałowej Komisji ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia)

Przepisy regulujące zasady funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia (WSZJK) można podzielić w następujące grupy:

- przepisy określające kompetencje organów uczelni i jednostki w zakresie funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia,
- przepisy dotyczące tworzenia programów kształcenia, studiów, studiów doktoranckich i studiów podyplomowych,

- przepisy dotyczące określania i weryfikacji efektów kształcenia, w tym procesu dyplomowania,
- przepisy dotyczące rekrutacji,
- przepisy w zakresie toku studiów,
- przepisy dotyczące oceny nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
- przepisy dotyczące funkcjonowania biura karier,
- przepisy w zakresie pomocy udzielanej studentom i doktorantom w procesie kształcenia,
- przepisy w zakresie polityki finansowej.

Powyższa struktura wewnętrznych regulacji prawnych dotyczących wewnętrznego systemu jakości kształcenia, podział kompetencji i odpowiedzialności jest pełna i spójna. Zbiór tych wszystkich przepisów został zestawiony w Załączniku nr 2 do Raportu Samooceny. Własne regulacje prawne ulegają ciągłym modyfikacjom i rozbudowie, co świadczy o prawidłowości i skuteczności podejmowanych działań w tym względzie.

Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego posiada uprawnienia nadane przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów do nadawania stopni naukowych doktora nauk ekonomicznych i doktora habilitowanego nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i ekonomia oraz doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie finanse. W zakresie przyznanych uprawnień Wydział prowadzi studia doktoranckie.

Wydział Zarządzania prowadzi aktualnie kształcenie w zakresie 10 studiów podyplomowych, które związane są z prowadzonymi na Wydziale kierunkami studiów *zarządzanie*: zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie w zakładach opieki zdrowotnej, zarządzanie projektami, zarządzanie nieruchomościami, szkoła menedżerów, controlling w zarządzaniu przedsiębiorstwem, pośrednictwo w obrocie nieruchomościami oraz wycena nieruchomości, a także kierunku *finanse i rachunkowość* - rachunkowość i finanse oraz bankowości i finansów.

W tym zakresie wymagania zostały spełnione, bowiem studia podyplomowe są związane z prowadzonym na tym wydziale kierunkiem studiów.

W skład Wydziałowej Komisji ds. Jakości Kształcenia wchodzi przedstawiciel studentów, co oznacza, że studenci mogą wpływać na kształt kształcenia. Powołana Rada Ekspertów Gospodarczych ma w przyszłości również spełniać rolę doradczą i opiniującą programy studiów.

Szczególną rolę we współpracy Uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym, umożliwiającą jego wpływ na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia, ma Biuro Karier. Co najmniej raz w miesiącu odbywają się spotkania z określoną grupą pracodawców, którzy informują studentów o zakresie działań ich firm, potrzebach kadrowych etc. Niektóre spotkania mają charakter rekrutacyjny. Studenci są zawiadamiani mailowo, ale także jest informacja na stronie internetowej. Biuro organizuje we współpracy z pracodawcami warsztaty merytoryczne mające charakter szkoleń w określonym obszarze, uzupełniających wiedzę teoretyczną uzyskaną w czasie studiów. Wykładowcami są praktycy. W znaczącym stopniu są to spotkania dla studentów Wydziału Zarządzania oraz Wydziału Ekonomicznego. Ponadto Biuro po raz pierwszy zorganizowało dla studentów Wydziału Zarządzania i Wydziału Ekonomicznego The Bloomberg Assessment Test przy współpracy z działem edukacyjnym Bloomberg Institute, sprawdzający umiejętności z zakresu finansów, wiedzy ogólnej i zdolności analitycznych.

Dotychczas podjęte działania umożliwiające wpływ interesariuszy zewnętrznych w zakresie zapewnienia jakości kształcenia należy ocenić pozytywnie. Ze spotkania z pracodawcami (około 20 osób), które odbyło się podczas wizytacji, wynika, że oni także

dobrze oceniają te działania i są zainteresowani współpracą z Uczelnią, chcą, aby Uczelnia traktowała ich jak partnerów w określaniu koncepcji kształcenia.

Podczas spotkania z pracodawcami głównie koncentrowano się na problemie „niedopasowania” absolwenta do rynku pracy, wokół którego toczy się szeroka dyskusja. Pracodawcy biorący udział w spotkaniu i wypowiadający się w tej kwestii wyrażali pogląd, że absolwenci Uczelni i wizytowanej jednostki są dobrze przygotowani zawodowo. Niemniej jednak nie posiadają pewnych cech, które absolwent musi posiadać a mianowicie: umiejętność prezentacji tego, w czym jest dobry, co potrafi oraz umiejętność pracy w zespole, przebojowość.

Podczas spotkania pracodawcy przedstawiali swoją dotychczasową współpracę z wizytowanym Wydziałem, a także deklarowali gotowość dalszych wspólnych przedsięwzięć na rzecz podnoszenia jakości kształcenia. Złożono szereg deklaracji w zakresie staży i praktyk studenckich i zawodowych, ale także działań prowadzących do komercjalizacji badań naukowych.

W szczególności podkreślano dalszą współpracę Organizacji Pracodawców Pomorza ze środowiskiem akademickim kształcącym kadry dla Pomorza. Warto podkreślić, że Przewodniczącym sekcji szkolnictwa i relacji ze szkolnictwem tej organizacji jest jeden z profesorów wizytowanego Wydziału. Jak podkreślał to jej Prezes, biorący udział w spotkaniu, z wieloma wydziałami Uczelni organizacja ma podpisane umowy. Wśród firm, których przedstawiciele, najczęściej reprezentujący personel zarządzający najwyższego szczebla, brali udział w spotkaniu przedstawiciele Zarządu Portu Morskiego Gdynia, firmy Lotos, firmy remontowej Ship-building, firmy „Oliwia Business Centre”, Spółki Energa SA, przedstawiciele banków, Zarządu Spółki Komunalnej, BCK, Specjalnej Strefy Ekonomicznej, firmy „Delfi”, NBP, Ośrodka Doradztwa i Doskonalenia Kadr i wielu innych instytucji i firm.

Wszyscy pracodawcy wyrażali zadowolenie z dotychczasowej współpracy z wizytowaną jednostką, realizowanej nie tylko poprzez staże i praktyki studenckie, ale także obejmującej wiele innych form takich jak: organizowanie wspólnych konferencji, warsztatów dla studentów, współpracę wydawniczą.

Analiza dokumentów regulujących skład organów odpowiedzialnych za funkcjonowanie Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia wykazała, iż proceduralnie studenci włączeni są w prace Zespołu ds. Jakości Kształcenia na szczeblu uczelnianym, pozostawiając w jurysdykcji Dziekana kwestię składu ich organów Wydziałowych. Przedstawiciel studentów Jednostki powołany do struktur Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia nie został zaznajomiony z zakresem swoich kompetencji, w związku, z czym nie uczestniczy, bądź nie zabiera głosu podczas posiedzeń Zespołu. Na podstawie rozmów przeprowadzonych podczas spotkania Zespołu Oceniającego ze studentami Jednostki należy wnioskować, iż funkcjonujący na Wydziale WSZJK nie jest dla nich przejrzysty. Problemem dla studentów było ustosunkowanie się do oceny stopnia, w jakim Wydział dba o jakość kształcenia i jaki podmiot jest za to odpowiedzialny. Studenci wskazali na Dziekana, a nie na Wydziałowy Zespół ds. Jakości Kształcenia. Dalsza analiza problemu wykazała, iż Wydział niewystarczająco włącza studentów w struktury pozostałych wydziałowych organów związanych z funkcjonowaniem WSZJK, m.in. Komisji Programowej. Analiza protokołów z posiedzeń Rad Wydziału wykazała również, iż studenci mimo posiadania ustawowej liczby delegatów, sporadycznie uczestniczą i zabierają głos podczas posiedzeń Rady (na przestrzeni ostatniego półrocza zidentyfikowana takie przypadki tylko przy wyborze prodziekana odpowiedzialnego za sprawy studenckie). W świetle zaobserwowanych faktów należy stwierdzić, że aktywność studentów w kreowanie kultury jakości na Wydziale jest niezadowolająca.

2.2)

Załącznik nr 2 Raportu Samooceny pod tytułem „Wewnętrzne przepisy stanowiące podstawę funkcjonowania systemu zapewnienia jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim oraz na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” zawiera wykaz dokumentów uczelnianych i wydziałowych (uchwały Senatu UG, Rady Wydziału Zarządzania, zarządzenia Rektora i Dziekana). Z dokumentów tych można zestawić listę procedur obejmującą studia I, II i III stopnia oraz zakresy zadań i odpowiedzialności poszczególnych jednostek tworzących WSZJK.

Podmiotem odpowiedzialnym za zarządzanie jakością na Wydziale Zarządzania UG jest Prodziekan ds. Jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych. W kadencji obecnej (2012-2015) funkcja Prodziekana wynika z określonego zakresu obowiązków, dotyczących kształtowania i wdrażania wydziałowego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Prodziekan ds. Jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych jest też przedstawicielem Wydziału w Senackiej Komisji Kształcenia, której jednym z zadań jest wyznaczanie standardów kształtowania programów studiów, ocena przygotowywanych przez wydziały nowych programów, a także ocena stopnia wdrażania uczelnianych procedur zarządzania jakością.

Prodziekan ds. Jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych pełni funkcję przedstawicielstwa na szczeblu uczelni oraz przekazuje na szczebel wydziału rozwiązania z zakresu zarządzania jakością kształcenia. Prodziekan ds. Jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych wypełnia funkcję zarządzania jakością wśród pracowników Wydziału Zarządzania.

Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 48/R/10 z dnia 31 maja 2010 roku w sprawie zasad funkcjonowania Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia na Uniwersytecie Gdańskim jest dokumentem określającym podstawowe zasady, obszary i instrumenty weryfikacji osiągania zakładanych efektów kształcenia, a także definiującym adekwatne procedury postępowania w tym zakresie.

Zarządzenie nr 48/R/10 nakłada na Wydział Zarządzania obowiązek składania, co roku sprawozdania z oceny własnej Wydziału, które dotyczyły lat 2010/2011 oraz 2011/2012. Na podstawie tych sprawozdań Rektor UG przygotowuje Raport, który ma publiczny charakter (jest publikowany na stronie internetowej UG).

Analiza i ocena procesu kształcenia na Wydziale Zarządzania UG obejmuje następujące procedury:

1. Okresowe przeglądy i analizę programów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów.
2. Badania ankietowe – zestaw następujących ankiet:
 - a. Ankieta na wejściu dla kandydatów,
 - b. Ankieta wydziałowa dla studentów,
 - c. Ankieta na wyjściu dla absolwentów,
 - d. Ankieta wśród pracowników zarządzana incydentalnie przez Rektora UG,
 - e. Ankieta wśród pracowników (nieobligatoryjna).
3. Hospitacje zajęć.
4. Badania antyplagiatowe.
5. Zapewnianie studentom dydaktycznego, naukowego i materialnego wsparcia w procesie uczenia się:
 - a. Wsparcie dydaktyczne,
 - b. Wsparcie naukowe,
 - c. Wsparcie materialne,
6. Prowadzenie badań naukowych w zakresie obszaru/obszarów, do których zostały przyporządkowane prowadzone studia,

7. Zasady oceniania studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych,
8. Monitorowanie i oceny efektów kształcenia na rynku pracy,
9. Udział pracodawców i innych przedstawicieli rynku pracy w określaniu i ocenie efektów kształcenia,
10. Publiczny dostęp do informacji o programach studiów, efektach kształcenia, organizacji i procedurach toku studiów.
11. Weryfikacja poziomu naukowego jednostki.
12. Polityka finansowa.
13. Ocena doboru kadry.

Ocenę mechanizmów weryfikacji wyników przeprowadzonych działań korygujących, naprawczych i doskonalących można wykonać poprzez analizę skuteczności powyższych procedur.

Do oceny stopnia realizacji efektów kształcenia pomocne są procedury związane z okresowymi przeglądami i analizą programów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów, w której przewiduje się kolejno udział: Kierunkowych Komisji Programowych przedstawiających propozycje zmian na Radę Wydziału, następnie opiniowanie propozycji zmian przez Uczelniany Zespół Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz Senackie Komisje Kształcenia. Procedura ta jednakowo dotyczy studiów I i II stopnia jak i studia doktoranckie i podyplomowe.

Procedura badań ankietowych obejmuje ankiety na wejściu dla kandydatów, ankiety wydziałowe dla studentów, ankiety na wyjściu dla absolwentów oraz ankiety wśród pracowników (zarządzona incydentalnie przez Rektora UG), a także ankiety wśród pracowników (nieobligatoryjna). Na podstawie przeprowadzonych ankiet powstaje coroczne sprawozdanie – raport z tych badań. Wynik są podstawą wielu działań doskonalących proces kształcenia.

Hospitacje zajęć są kolejnym elementem wspierającym doskonalenie procesu kształcenia, a organizacyjne ramy tego procesu zdefiniowała Rada Wydziału w swojej uchwale w 2009 roku.

W Raporcie Samooceny (str 14-16) wskazano na ważne miejsce procedury zapewniania studentom dydaktycznego, naukowego i materialnego wsparcia w procesie uczenia się, a dotyczy ono wsparcia dydaktycznego, wsparcia naukowego oraz wsparcia materialnego.

Ocena udziału interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w procesie badania i oceny poszczególnych czynników, a także analizy skuteczności działań naprawczych; udziału przedstawicieli rynku pracy w ustalaniu i ocenie efektów kształcenia jest wspomagana przez procedury: „monitorowanie i oceny efektów kształcenia na rynku pracy”, „udział pracodawców i innych przedstawicieli rynku pracy w określaniu i ocenie efektów kształcenia” (Raport Samooceny, s. 18).

W stadium projektowania jest powołanie Rady Ekspertów Gospodarczych. Jak dotąd przedstawiciele rynku pracy nie uczestniczyli w sformalizowany sposób w ustalaniu i ocenie efektów kształcenia. Realizacja celów strategicznych Wydziału (utworzenie Rady Ekspertów Gospodarczych) powinna zdecydowanie tę sytuację zmienić. Daje to podstawę do stwierdzenia, że programy kształcenia będą, w istotniejszym, niż dotąd zakresie uwzględniały potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego.

Z rozmów Zespołu Oceniającego przeprowadzonych z Władzami wizytowanego Wydziału wynika, że szczególną wagę przywiązują one do oceny efektów kształcenia z punktu widzenia interesariuszy zewnętrznych oraz potrzeb rynku pracy. Dyskusja w tym obszarze przedmiotowym dotyczyła przede wszystkim realizacji praktyk zawodowych i oceny efektów kształcenia poprzez prace dyplomowe, których tematyka wynikałaby przede

wszystkim z bezpośrednich zamówień płynących od firm i instytucji otoczenia społeczno-gospodarczego. Opiekun praktyk podzielił pogląd Zespołu Oceniającego, że dla poszczególnych kierunków studiów w ramach Wydziału powinny zostać określone efekty kształcenia uzyskiwane w ramach praktyk (przede wszystkim w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych) a także określone metody ich weryfikacji. Oznaczać to będzie pewne zmiany w organizacji praktyk, idące także w kierunku określenia efektów szczegółowych w ramach seminariów dyplomowych, które osiągaliby studenci podczas praktyk. Ponadto ocena (opinia) wystawiana przez firmę, w której praktyki się odbywają, dotyczyć powinna przede wszystkim stopnia osiągnięcia założonych dla praktyk efektów kształcenia.

W Raporcie Samooceny Wydział Zarządzania wymienia szereg przedsiębiorstw i instytucji, z którymi współpracuje. Współpraca ta ma różnorodny charakter, co potwierdza spotkanie z pracodawcami. Obok praktyk i staży (także dla nauczycieli akademickich) są to prace badawczo-rozwojowe, organizacja warsztatów, ekspertyzy i promocja projakościowych strategii zarządzania wśród przedsiębiorstw Pomorza.

Na podstawie powyższego, celowe wydaje się opracowanie kompleksowej procedury dotyczącej postępowania we wzajemnej współpracy z interesariuszami zewnętrznymi.

Pracownicy Wydziału Zarządzania pełnią szereg ważnych funkcji związanych z praktyką gospodarczą, m.in. są członkami rad nadzorczych wielu przedsiębiorstw, są członkami instytucji administracji państwowej, są ekspertami i biegłymi sądowymi. Szkolą także pracowników, głównie administracji samorządowej.

Ocena monitorowania losów absolwentów w celu badania zbieżności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy jest realizowana głównie przez Biuro Karier.

W ramach działań Biura Karier realizowany był projekt finansowany przez UE - Kapitał Ludzki, działanie 4.11. Jego celem było stworzenie rzetelnego narzędzia badania opinii pracodawców o absolwentach Uczelni i studentach odbywających praktyki. Opracowano ankietę przy udziale specjalistów (Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych). Przygotowano badanie pilotażowe, z którego m.in. wynika, że przedsiębiorcy słabo oceniają wiedzę ankietowanych na temat technik zbierania i analizy danych, umiejętności formułowania i proponowania rozwiązań konkretnych problemów, a także kompetencje społeczne. W ciągu najbliższego półrocza badania obejmą całą wybraną populację studentów.

Z rozmów przeprowadzonych podczas wizytacji z przedstawicielem Biura Karier wynika, że jest opracowana końcowa wersja ankiety, Uczelnia w międzyczasie uzupełnia bazę teleadresową absolwentów. Należy podkreślić, że Uczelnia brała udział w międzynarodowym projekcie (HEGESCO) dotyczącym badania losów absolwentów (badany rocznik absolwentów 2003). Rozpoczęto działania mające na celu zainteresowanie absolwentów współpracą z Uczelnią.

Bardzo ważnym elementem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości jest ocena programów i planów studiów, ich skutecznego monitorowania i aktualizacji, Opis zawarty w Raporcie Samooceny (s. 12-22) wskazują na szeroki zestaw narzędzi pomocny w procesie monitorowania i aktualizacji programów i planów studiów. Wiele z tych działań można by ująć w ramy procedur. Zaleca się określenie następujących procedur dotyczących oceny procesu kształcenia:

1. Procedura obsługi, realizacji i rozliczania praktyki zawodowych studentów,
2. Procedura postępowania w zakresie przydziału zajęć dydaktycznych,
3. Procedura wyboru przedmiotów obieralnych,
4. Procedura wybór specjalności i specjalizacji,
5. Procedura podjęcia studiów na drugim kierunku.

a w zakresie poprawy organizacji zajęć procedur:

6. Procedura harmonogramowania zajęć,
7. Procedura przekładania zajęć.

Proces dyplomowania zwyczajowo jest opisany w Regulaminie studiów i wielu innych dokumentach, co sprzyjałoby opracowaniu jednej „procedury dyplomowania studentów” obejmującej procedurę badania antyplagiatowego, a także procedury weryfikacji recenzji i oceny prac dyplomowych.

Na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego nie jest spełniony wymóg ustawy, w którym przedstawiciele samorządu doktorantów opiniują Plany i Programy studiów (art. 68 ust. 1 pkt 2).

Z informacji pozyskany w toku wizytacji wynika, że przedstawiciel doktorantów nie jest członkiem Wydziałowego Zespołu do spraw Zapewnienia Jakości Kształcenia. Doktoranci w sposób formalny nie mieli możliwości ustosunkowania się do zaproponowanych programów i planów studiów. Natomiast zarówno doktoranci uczestniczący w spotkaniu z Zespołem Oceniającym PKA, jak również Kierownik Studiów Doktoranckich stwierdzili, że podczas jednego z *Seminariów doktorskich* (wybrana grupa doktorantów) odbyła się dyskusja Kierownika z doktorantami w kwestii projektu programu studiów, podczas której doktoranci nie wnosili zastrzeżeń.

Mając na uwadze zidentyfikowane i opisane wyżej niesprawności, zaleca się włączenie doktorantów do komisji opracowujących plany i programy studiów oraz przedstawienie projektów ww. dokumentów do zaopiniowania właściwemu organowi samorządu doktorantów.

Nie zidentyfikowano udziału studentów w proces oceny programów i planów studiów oraz ich monitorowania i aktualizacji. Studenci nie mają możliwości oceny planów i programów studiów w trakcie procesu kształcenia. Mimo przeprowadzonych spotkań i prób o dostarczenie formalnych dowodów mogących świadczyć o zasięgnięciu opinii od przedstawicieli Samorządu Studentów nt. planów i programów studiów, nie otrzymano potwierdzenia, aby opinia taka została wydana. Monitoringiem oraz aktualizacją programów i planów kształcenia zajmuje się Zespół, w skład, którego dotychczas nie zostali włączeni przedstawiciele studentów.

Wydział prowadzi niestacjonarne studia doktoranckie w obszarze nauk społecznych, w dziedzinie nauk ekonomicznych, w trzech dyscyplinach: ekonomia, nauki o zarządzaniu i finanse.

Efekty kształcenia na niestacjonarnych studiach doktoranckich zostały wprowadzone Uchwałą Rady Wydziału z dnia 31 maja 2012, przy czym załącznik 1 zawiera plan studiów a załącznik 2 zawiera efekty kształcenia. Zarówno plan studiów, jak i efekty kształcenia są wspólne dla wszystkich trzech dyscyplin. W związku z tym zaleca się zróżnicowanie zarówno efektów kształcenia, jak i planów studiów dla tych trzech dyscyplin, co pozwoli na lepsze dostosowanie programu studiów do specyfiki tych dyscyplin.

Ocena doktorantów odbywa się na podstawie Regulaminu Studiów Doktoranckich na Uniwersytecie Gdańskim, z dnia 26 kwietnia 2012. Ocena poszczególnych przedmiotów na studiach odbywa się zgodnie z zasadami określonymi przez prowadzącego przedmiot. W tym zakresie w każdym semestrze sporządzana jest Karta Okresowych Osiągnięć. W celu oceny postępów w zakresie przygotowywanej rozprawy doktorskiej na koniec każdego roku akademickiego doktorant przygotowuje Sprawozdanie z postępu pracy doktorskiej za dany rok akademicki, zaś opiekun naukowy wypełnia Arkusz oceny doktoranta. Jest to szczegółowy dokument zawierający 6 części: Praca nad tematem dysertacji doktorskiej, Udział w seminarium, Wiedza merytoryczna, Samodzielność realizacji projektu badawczego, Sumienność, Korzystanie z literatury. System oceny doktorantów należy ocenić bardzo dobrze.

Proces oceny doktorantów odbywa się na podstawie wytycznych przewidzianych w *Regulaminie Studiów Doktoranckich w Uniwersytecie Gdańskim* z dnia 26 kwietnia 2012 r.

Doktorant na Wydziale Zarządzania UG składa corocznie *Sprawozdanie z postępu pracy doktorskiej za rok akademicki*, dołącza do niego *Opinię opiekuna* oraz *Kartę okresowych osiągnięć*. Sugeruje się wprowadzenie formularza sprawozdania w celu ujednolicenia weryfikacji osiąganych efektów. Warty podkreślenia jest fakt, że Wydział Zarządzania UG wprowadził *Arkusz Oceny Doktoranta*, w którym opiekun naukowy/promotor ocenia osiągnięcia doktoranta oraz jego zdolność do przygotowania dysertacji naukowej na wysokim poziomie. Zawarte zostały w nim takie elementy jak Praca nad tematem dysertacji doktorskiej, Udział w Seminarium, Wiedza Merytoryczna [w zakresie tematu badawczego], Samodzielność realizacji projektu badawczego, Sumiennosc (przygotowywanie się na kolejne seminaria) oraz Korzystanie z literatury. Dokument ten został przygotowany w formie kwestionariusza ankiety, co znacznie ułatwia ocenę doktoranta przez opiekuna naukowego/promotora. Warto, aby dane zebrane podczas analizy ankiet zostały opracowane dla wszystkich doktorantów oraz sugeruje się stworzenie mechanizmu weryfikacji ankiet dla każdego z uczestników studiów w cyklu rocznym.

Jednostka dokonuje systemowego sprawdzenia zasad oceniania studentów za pomocą pytań zamieszczonych w kwestionariuszu ankietowym dotyczącym oceny prowadzącego zajęcia dydaktyczne, przy czym nie stwierdzono, aby były one w sposób oddzielny weryfikowane pod kątem wykorzystania dla poprawy systemu oceniania i weryfikacji efektów kształcenia. Studenci podczas spotkania z Zespołem Oceniającym zwrócili uwagę na brak weryfikacji efektów kształcenia w procesie rekrutacji na studia II stopnia, co ich zdaniem jest skutkiem znacznego odsiewu studentów w pierwszym roku studiów magisterskich.

Ocena jakości kadry prowadzącej i wspierającej proces kształcenia, w tym ocena dokonywana przez studentów, doktorantów i słuchaczy, oraz realizowanej polityki kadrowej jednostki (doboru, weryfikacji, zapewnienia rozwoju kadry dydaktycznej) jest ważnym elementem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Realizowana ona jest poprzez procedurę oceny doboru kadry (Raport Samooceny, s. 20-21), gdzie jej szczegółowy opis zawarty jest w szeregu uchwałach Senatu i zarządzeniach Rektora.

Według otrzymanych informacji na Wydziale, nie ma procesu oceny procesu dydaktycznego dokonywanej przez słuchaczy studiów doktoranckich, w tym oceny prowadzących zajęcia. Na Wydziale nie ma też przeprowadzanej systemowo analizy zgodności kwalifikacji pracowników prowadzących zajęcia na studiach doktoranckich z prowadzonymi przez nich zajęciami. Zaleca się wprowadzenie takich systemów.

Analiza programu studiów doktoranckich wskazuje, że w pewnym stopniu plan ten jest determinowany specjalizacją naukową osób prowadzących zajęcia na studiach doktoranckich, czyli zorientowany „podażowo”. W dokumentacji wskazano na pewne elementy polityki kadrowej, sprowadzające się przede wszystkim do nieprzedłużania zatrudnienia osobom, w przypadku, których minął ustawowy okres zatrudnienia, a które nie uzyskały kolejnego stopnia naukowego. Można zalecić wprowadzenie mechanizmów premiujących osiągnięcia naukowe.

Wydział przeprowadza badanie opinii studenckiej w zakresie oceny prowadzącego oraz jego przygotowania do prowadzenia przedmiotu za pomocą elektronicznego kwestionariusza ankietowego. Studenci zaznaczają, że ankieta pozwala na syntetyczną ocenę prowadzącego i jego przedmiotu, jednak nie uwzględnia możliwości wpisania własnych uwag i sugestii, które mogłyby pozytywnie wpływać na formę oraz sposób przekazywania treści przez poszczególnych prowadzących. Niewłaściwym podejściem jest brak możliwości oceny każdego z prowadzących w danym semestrze. Wydział podejmuje stosowne działania, aby zapewnić wysoki współczynnik odpowiedzi w ankietowaniu. Należy jednak zauważyć, że

bezpośrednie kroki związane z dostosowaniem kadry dydaktycznej do wymagań studentów nie były skutkiem sprzężenia zwrotnego w procesie ankietowania, lecz interwencji pisemnej studentów u Dziekana. Wydział nie zapewnia studentom możliwości oceny pracowników jednostek międzywydziałowych (m.in. Studium Języków Obcych) czy pracowników wspierających proces kształcenia, o co studenci wnioskuje przy okazji rozbudowywania systemu ankietowego. Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie niezależnej nagrody przyznawanej przez studentów dydaktykowi, który zebrał największą liczbę głosów w odrębnym głosowaniu.

Ocena posiadanych zasobów materialnych, w tym infrastruktury dydaktycznej i naukowej wykonywana jest w ramach procedury „weryfikacja zasobów materialnych, w tym infrastruktury dydaktycznej i naukowej” (Raport Samooceny, s. 19-20). Procedura ta obejmuje ocenę bazy infrastrukturalnej, sprzętu i oprogramowania komputerowego oraz zasobów bibliotecznych. Procedura ta w pełni realizuje monitoring potrzeb w tym zakresie.

Ocenę systemu informacyjnego, tj. sposobów gromadzenia, analizowania i wykorzystywania informacji w zapewnieniu jakości kształcenia, należy ocenić jako zadawalającą. Jednakże, na podstawie przedłożonej dokumentacji, a także przedstawionych podczas wizytacji Zespołu Oceniającego procedur należy stwierdzić, iż studenci nie mają wystarczającego udziału w systemie informacyjnym związanym z WSZJK. Zanotowano, iż wyłącznie Władze Wydziału posiadają dostęp do pełnych informacji związanych z przeprowadzaną w Jednostce oceną. Z relacji studentów wynika ponadto, iż posiadają oni jedynie szczątkowe informacje na tematy takie, jak kto dokonuje analizy wypełnionych ankiet, czy jaki jest ogólny współczynnik odpowiedzi na pytania w ankiecie. Utajnienie wyników ankietowania poszczególnych prowadzących nie pozwala studentom na analizę rzetelności i skuteczności prowadzonych działań naprawczych, czy też skutecznie zniechęca do wypełniania formularzy ankietowych. Wydział nie sprawdza opinii studenckiej w zakresie systemu informacyjnego związanego z działaniem Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia.

Ocena powszechnego/publicznego dostępu do aktualnych i obiektywnie przedstawionych informacji o programach studiów, zakładanych efektach kształcenia, organizacji i procedurach toku studiów jest realizowana za pomocą systemu informacyjnego wspomaganego stronami internetowymi serwisów ogólnouczelnianych i wydziałowych.

W ogólnouczelnianych serwisach internetowych są dostępne wszystkie informacje o charakterze publicznym, to jest uchwały Senatu, zarządzenia Rektora i Kanclerza w wersji pełnotekstowej od 2005 roku, w tym także wszystkie przepisy dotyczące wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Uczelniany serwis BIP zawiera także najważniejsze pełne teksty ustaw i rozporządzeń, a także wszystkie własne Regulaminy. W serwisach wymagających logowania zawarte są sylabusy przedmiotowe.

Z informacji zebranych podczas spotkania studentów z Zespołem Oceniającym wynika, iż posiadają oni dostęp do aktualnych informacji związanych z organizacją i procedurami toku studiów, a także programem studiów i zakładanymi efektami kształcenia, głównie za sprawą stron internetowych Wydziału i Katedr, jednocześnie poruszona została kwestia niejednolitego sposobu prezentacji omawianych informacji. Wydział nie przeprowadza badania opinii studentów na temat dostępu do informacji związanej z trybem i tokiem studiów, czy zakładanymi efektami kształcenia.

Procedura „badania antyplagiatowego” (Raport Samooceny, s. 14) realizuje ocenę mechanizmów wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia stosowanych w celu zapobiegania i eliminacji zjawisk patologicznych.

Załącznik nr 5 Funkcjonowanie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia

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

2.3)

Ocena skuteczności sposobów monitorowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, częstotliwości i wyników przeglądów procedur, prawidłowości doboru metod i narzędzi przeprowadzania oceny danego czynnika w celu zwiększenia ich efektywności została opisana w Raporcie Samooceny na str. 21-22.

Ocena efektywności mechanizmów i wyników ocen doskonalenia tego systemu sprowadza się do realizacji rocznych sprawozdań, zarówno na szczeblu wydziałowych jak i uczelnianych komisji ds. jakości.

System doskonalenia mechanizmów weryfikacji systemu zapewnienia jakości w uczelni obserwuje się przez ciągły proces nowelizacji uchwał Senatu i Rad Wydziału, zarządzeń Rektora i Dziekana związanych z funkcjonowaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości. Kolejne nowelizacje wprowadzają i rozszerzają pola monitorowania procesu dydaktycznego. Ostatnie uzupełnienia uczelnianych aktów prawnych dotyczyły studiów doktoranckich i podyplomowych.

Cyklicznie, raz w roku, odbywa się konferencja wyjazdowa wszystkich pracowników Wydziału, na której analizowane są zagadnienia jakości kształcenia. Niestety tematem, który praktycznie nie jest poruszany podczas analizy wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, są studia doktoranckie. Program studiów doktoranckich był dotychczas weryfikowany w sposób wpisany w tradycję akademicką. Sprowadziła się ona do pozyskiwania koniecznych informacji przez kierownika studiów doktoranckich od pracowników realizujących proces kształcenia. Zaleca się, zatem wypracowanie koncepcji zapewniającej badanie efektywności wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, na studiach III stopnia.

Efektywność wprowadzonego na Wydziale Systemu w aspekcie współpracy ze studentami przedstawia się niezadowalająco. Studenci wyrażali negatywne opinie dotyczące rozwiązań w ramach WSZJK, które ich zdaniem w sposób protekcyjny traktują pracowników samodzielnych. Wśród argumentów potwierdzających tę tezę, są opinie studentów, wyrażane podczas spotkania z Zespołem Oceniającym, na którym wskazywali przypadki rzadkiego ankietowania niektórych pracowników lub nieskuteczność tego procesu (przykład profesora, który od kilku lat jest krytykowany, ale taka krytyka jest bezskuteczna). Zauważali także niską skuteczność procesu ankietowania w formie, w jakiej odbywa się ono obecnie, czy brak możliwości aktywnego udziału studentów w procesie doskonalenia planów i programów kształcenia, jako wyników ankietyzacji. Dalsze opinie studentów wskazują, iż w większym stopniu na poprawę jakości kształcenia wpływ mają zgłoszenia z prośbami o interwencje (np. o odsunięcie od zajęć określonego pracownika na konkretnym roku), niż działania prewencyjne Władz Wydziału, których studenci nie dostrzegają. Podczas spotkania ze studentami odnotowano również liczne skargi związane z powielaniem materiału dydaktycznego przez prowadzących zajęcia na kolejnych latach studiów. Włączenie studentów w struktury Komisji Programowej, mogłoby ograniczyć czy wyeliminować takie zjawiska.

W opinii studentów poprawa jakości kształcenia została również zaobserwowana po uprzednich wizytacjach PKA. Wynikała ona z potrzeby dostosowania się Jednostki do zaleceń wystosowanych w raportach powizytacyjnych, a nie celowych działań Wydziału.

Załącznik nr 7 Efektywność wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w odniesieniu do obszarów wymagających działań korygujących, naprawczych lub

doskonalaących wskazanych podczas poprzedniej oceny instytucjonalnej dokonanej przez Polską Komisję Akredytacyjną

Ocena końcowa 2 kryterium ogólnego: *w pełni*,

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia *kryteriów szczegółowych*

2.1) Przepisy regulujące zasady funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia (WSZJK) są kompletne, określają zadania komisji ds. jakości na szczeblu uczelni i wydziałów. Wpływ interesariuszy zewnętrznych na decyzje podejmowane w zakresie zapewnienia jakości kształcenia jest istotny, a dalszy planowany rozwój współpracy Wydziału Zarządzania z interesariuszami otoczenia społeczno-gospodarczego umocni ich wpływ na jakość kształcenia w wizytowanej jednostce.

2.2) Wewnętrzne przepisy stanowiące podstawę funkcjonowania systemu zapewnienia jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim oraz na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” składające się z uchwał Senatu UG, Rad Wydziałów, zarządzeń Rektora i Dziekanów, tworzą listę procedur i zadań oraz wskazują organy odpowiedzialne za ich wykonanie. Odpowiedzialnym za zarządzanie jakością na Wydziale Zarządzania UG jest Prodziekan ds. Jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych. Struktura WSZJK obejmuje wszystkie składniki i czynniki determinujące jakość kształcenia, chociaż ich stopień wdrożenia nie jest jednolity. Szereg procedur jakości jest na etapie wdrażania, co powoduje, że ich efekty będą obserwowane w najbliższym czasie.

2.3) Ocena efektywności mechanizmów i wyników ocen doskonalenia systemu jakości kształcenia sprowadza się do realizacji rocznych sprawozdań komisji ds. jakości, zarówno na szczeblu wydziałowych jak i uczelnianych. System doskonalenia mechanizmów weryfikacji systemu zapewnienia jakości w uczelni obserwuje się przez ciągły proces nowelizacji uchwał Senatu i Rad Wydziału, zarządzeń Rektora i Dziekana związanych z funkcjonowaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości.

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

Obecnie obowiązujące procedury związane z tworzeniem studiów doktoranckich określa Regulamin Studiów Doktoranckich uchwalony przez Senat Uchwałą Nr 31/12 z dnia 26 kwietnia 2012 r., z którego wynika, iż studia te tworzy i likwiduje Rektor na wniosek rady jednostki organizacyjnej.

Na wniosek Rady Wydziału Senat podjął w dniu 26 czerwca 1997 r. Uchwałę Nr 19/97 w sprawie utworzenia na Wydziale Zarządzania Zaocznego Studium Doktoranckiego. z dnia 26 czerwca 1997 r. podjął u wydał w dniu 23 marca 2012 r. akt utworzenia studiów trzeciego stopnia na Wydziale Zarządzania w obszarze nauk społecznych, w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

Rada Wydziału na posiedzeniach zatwierdziła programy studiów doktoranckich. Procedury w tym zakresie zostały zachowane. Są kompletne i spójne. Dokumentacja potwierdzająca uzyskanie efektów kształcenia prowadzona jest w sposób właściwy. Do protokołów dołączone są listy obecności potwierdzające udział interesariuszy wewnętrznych.

3.1)

Wydział prowadzi studia doktoranckie w obszarze nauk społecznych, w dziedzinie nauk ekonomicznych, w trzech dyscyplinach, w których ma uprawnienia, są nimi: Ekonomia, Nauki o zarządzaniu, Finanse. Program studiów doktoranckich został przyjęty przez Radę Wydziału na posiedzeniu w dn. 31 maja 2012 r. (Uchwała Rady Wydziału w sprawie określenia efektów kształcenia na niestacjonarnych studiach doktoranckich zgodnie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji). Załącznikami do uchwały są *Plan niestacjonarnych studiów doktoranckich* oraz *Efekty kształcenia na niestacjonarnych studiów doktoranckich*. Program studiów przewiduje zajęcia obowiązkowe, fakultatywne oraz praktyki zawodowe. Podczas spotkania z doktorantami, stwierdzili oni, że aktualny plan studiów im odpowiada i nie chcieliby zmieniać terminów oraz form zajęć. Terminy zjazdów zostały ustalone na cały rok akademicki.

Wydział prowadzi jedynie niestacjonarne studia doktoranckie. Z Raportu Samooceny oraz otrzymanych informacji od Kierownika Studiów Doktoranckich wynika, że jest zbyt mało chętnych, aby można było uruchomić stacjonarne studia doktoranckie. Rekomenduje się podejmowanie dalszych prób w tym zakresie.

Program studiów doktoranckich jest jednolity dla wszystkich trzech dyscyplin, został przyjęty na posiedzeniu Rady Wydziału w dniu 31 maja 2012. W trakcie spotkania z przedstawicielami doktorantów ocenili oni pozytywnie ten program. Istniejąca niestacjonarna forma studiów doktoranckich powoduje, że doktoranci są mało aktywnym partnerem, a ich udział w ciałach kolegialnych ma charakter formalny.

Analiza treści przedmiotów będących w programie niestacjonarnych studiów doktoranckich zapewnia uzyskanie zaawansowanej wiedzy w zakresie dyscyplin, w których te studia są prowadzone. Minusem jest większa koncentracja na przedmiotach dostarczających zaawansowanej wiedzy w dyscyplinie „nauki o zarządzaniu” (8 przedmiotów) w relacji do dyscypliny „ekonomia” (3 przedmioty) i dyscypliny „finanse” (3 przedmioty). Zaleca się rozważanie zmian w tym zakresie, na przykład poprzez wprowadzenie bloków przedmiotów do wyboru w zakresie wszystkich trzech dyscyplin.

W opinii doktorantów w większości przypadków zajęcia, przewidziane w programie studiów na Wydziale Zarządzania UG, rozwijają ich wiedzę i zapewniają możliwość uzyskania zaawansowanej wiedzy w dotyczącej najnowszych osiągnięć nauki w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i pokrewnych. Należy również zastanowić się, co podnosili także doktoranci, czy rozdrobnienie i duża liczba przedmiotów są korzystne dla realizacji zakładanych efektów kształcenia.

Wskazane też byłoby wprowadzenie przedmiotu „Etyka badań naukowych” oraz uwzględnienie problemów etycznych w efektach kształcenia. W sylabusach przedmiotów brakuje jasnych odniesień do efektów kształcenia dotyczących kompetencji społecznych.

W planie studiów doktoranckich jest jeden przedmiot, dotyczący metodyki badań naukowych: „Metodologia badań ekonomicznych”, w liczbie 10 godzin. Jednak jest to przedmiot, który jest do wyboru (jest w zestawie 3 przedmiotów, z których doktorant wybiera 2). W opinii Zespołu Oceniającego przedmiot ten powinien być obowiązkowy. Celowe jest również zwiększenie liczby godzin zajęć z tego przedmiotu. Analiza treści tego przedmiotu, ujętych w jego opisie na stronie internetowej (dzień dostępu 11.12.2012) wskazuje na to, iż zakres omawianych zagadnień jest wystarczająco szczegółowy.

Pewnym uzupełnieniem treści dotyczących metodyki i metodologii prowadzonych badań naukowych jest jeszcze jeden przedmiot „Metody i techniki badań ilościowych” (obowiązkowy dla wszystkich doktorantów), w liczbie 10 godzin zajęć. Zaleca się

zwiększenie liczby godzin tego przedmiotu, z uwagi na wagę badań przeprowadzanych za pomocą metod ilościowych w rozprawach doktorskich.

W opinii doktorantów wszystkie przedmioty dotyczące metodyki i metodologii prowadzenia badań naukowych rozwijają ich umiejętności z tego zakresu. Doktoranci nie wnosili żadnych zastrzeżeń, co do treści programowych oraz form zaliczenia. Z punktu widzenia rozwoju młodego naukowca zajęcia te są bardzo potrzebne. Dodatkowo warsztatu badawczego doktoranci uczą się podczas *Seminariów doktorskich* oraz poprzez przygotowywanie rozprawy doktorskiej.

Efekty kształcenia na studiach doktoranckich obejmują trzy efekty w zakresie kompetencji społecznych. Efekty o numerach K_01 i K_03 w założeniu powinny być uzyskiwane w trakcie seminarium doktorskiego oraz w trakcie przedmiotu „Metodologia badań ekonomicznych”. Zaleca się, aby w treściach tego przedmiotu zwrócono większą uwagę na realizację efektów kształcenia w zakresie kompetencji społecznych.

Efekt o numerze K_02 dotyczy umiejętności pracy w zespołach badawczych. W programie poszczególnych przedmiotów brak jest wskazania, czy takie umiejętności są realizowane.

Rozmowy ze słuchaczami studiów doktoranckich wskazują, że preferowana jest indywidualna praca badawcza, nakierowana na przygotowanie przyszłej rozprawy doktorskiej.

Doktoranci mają również możliwość uczestniczenia w zajęciach z *Języka obcego w zastosowaniach ekonomicznych*. Treści tego przedmiotu, doktoranci określili jako właściwe. Mieli jednakże zastrzeżenia, co do liczby godzin i spotkań. Uczestnicy spotkania podkreślali, że liczba godzin oraz liczba spotkań (3 w roku akademickim) są zdecydowanie zbyt małe. Doktoranci oczekują zwiększenia liczby tych zajęć.

Doktoranci podkreślali również, że formą zaliczenia większości zajęć jest przygotowanie eseju. W kwestii nabycia i rozwoju kompetencji miękkich, doktoranci mają możliwość przygotowywania prezentacji na Seminariach doktorskich.

Doktoranci nie uczestniczą również praktycznie w żadnych badaniach naukowych, w związku z tym nie mają możliwości nabycia kompetencji społecznych np. pracy w zespole, co jest uwzględnione w opisie zakładanych efektów kształcenia.

W świetle powyższych uwag zaleca się analizę Dokumentu *Efekty kształcenia...* oraz sprawdzenie zbieżności efektów z możliwościami ich osiągnięcia podczas poszczególnych zajęć.

W programie studiów doktoranckich jedyne przedmioty fakultatywne, to trzy przedmioty, z których słuchacz wybiera dwa, są to: Metodologia badań ekonomicznych, Nowoczesne metody prowadzenia zajęć dydaktycznych, Elektroniczne zasoby bibliograficzne. Przedmioty te powinny być obowiązkowe, pożądane jest też zwiększenie liczby godzin w tych przedmiotach.

W programie studiów doktoranckich brakuje większego profilowania w zakresie trzech dyscyplin, poprzez wprowadzenie przedmiotów fakultatywnych. Zaleca się wprowadzenie takich przedmiotów.

Możliwość pracy naukowej w zespołach badawczych oraz udział w badaniach naukowych innych jednostek organizacyjnych Wydziału zależy od opiekuna naukowego. Brak jest rozwiązań systemowego w tym zakresie.

Jednostka w niewielkim stopniu umożliwia pracę naukową doktorantów w zespołach badawczych. Doktoranci praktycznie nie uczestniczą w grantach. Uczestnicy studiów III stopnia na Wydziale Zarządzania UG nie wyjeżdżają na żadne staże – ani krajowe, ani

zagraniczne. Wynika to, z jednej strony, z braku możliwości takich wyjazdów oferowanych przez Wydział, ale także z drugiej, z braku czasu i chęci zaangażowania się samych doktorantów choćby w zdobycie wiedzy dotyczącej ww. kwestii.

W związku z powyższym zaleca się rozważenie konieczności wprowadzenia systemowego rozwiązania, które zapewniłoby udział doktorantów w zespołach badawczych, w tym międzynarodowych, udziału w badaniach naukowych związanych z tematyką studiów doktoranckich oraz udział w pracach naukowych i badawczych w innych jednostkach organizacyjnych Wydziału i Uniwersytetu. Warto rozważyć celowość wprowadzenie rozwiązań zachęcających do starania się o granty na prowadzenia badan naukowych.

Doktoranci mają możliwości publikowania wyników w pracach naukowych wydawanych przez Uniwersytet Gdański. Nie ma jednak systemu wsparcia w zakresie publikowania w czasopismach z listy JCR.

Wydział umożliwia publikowanie artykułów w czasopiśmie znajdującym się na liście ministerialnej czasopism, w części B. Doktoranci, w opinii władz Wydziału, często z tej możliwości korzystają. Pozytywnie należy ocenić skuteczność działań podejmowanych przez Jednostkę w tym zakresie. Jednakże Wydział nie stwarza żadnych innych warunków przygotowywania publikacji naukowej. Na podstawie opinii prezentowanych przez doktorantów podczas spotkania z Zespołem Oceniającym należy stwierdzić, że tylko część z doktorantów otrzymuje pomoc merytoryczną od opiekunów naukowych/promotorów w kontekście przygotowania publikacji naukowych. Zaleca się wprowadzenie rozwiązań systemowych, które objęłyby wsparciem w tym zakresie wszystkich uczestników studiów doktoranckich.

Kadra dydaktyczna prowadząca zajęcia na studiach doktoranckich to przede wszystkim samodzielni pracownicy nauki: 14 osób z tytułem profesora oraz 19 osób ze stopniem naukowym doktora habilitowanego. Ponadto zajęcia prowadzi 6 osób ze stopniem doktora. Jednak są to osoby doświadczone, które w większości są na etapie finalizowania dorobku naukowego na potrzeby przewodu habilitacyjnego (bądź postępowania habilitacyjnego).

Jest na ogół równomierny podział osób prowadzących, jeśli chodzi o ich specjalizację, między trzy dyscypliny naukowe w zakresie, których prowadzone są studia doktoranckie. Osoby posiadające, co najmniej stopień doktora habilitowanego są opiekunami słuchaczy studiów doktoranckich.

Poziom kadry prowadzącej zajęcia na studiach doktoranckich ocenić należy wysoko. Są to z reguły osoby o znacznym dorobku naukowym, rozpoznawane w ogólnopolskim środowisku naukowym.

Kadra naukowo-dydaktyczna prowadząca zajęcia na studiach doktoranckich posiada kwalifikacje zgodne z deklarowanymi przez jednostkę efektami kształcenia. Wynika to z jednej strony z dokumentacji, z drugiej strony z pozytywnej opinii doktorantów w tym zakresie.

Podczas spotkania z Zespołem Oceniającym doktoranci potwierdzili opinię na temat odpowiedniej, ich zdaniem, zgodności kwalifikacji naukowych opiekunów/promotorów z tematyką swoich badań i rozpraw doktorskich. Doktoranci wskazali również, że w ich przekonaniu kwalifikacje nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia na studiach III stopnia w większości (wskazywali wyjątki i gotowość doskonalenia tego zagadnienia) w odpowiedni sposób korespondują z tematyką zajęć.

3.2)

Aktualne procedury związane z tworzeniem studiów podyplomowych określa Uchwała Nr 30/12 Senatu z dnia 26 kwietnia 2012 r. w sprawie wprowadzenia regulamin studiów podyplomowych. Zgodnie z treścią tego regulaminu (§ 5 ust. 9) studia podyplomowe tworzy Senat na wniosek rady jednostki, po zasięgnięciu opinii Senackiej Komisji ds. Kształcenia oraz Senackiej Komisji Budżetu i Finansów. Realizując postanowienia Regulaminu Senat - na wniosek Rady Wydziału podjął uchwały w sprawie następujących aktualnie funkcjonujących w roku akademickim 2012/2013 studiów podyplomowych:

- *bankowości i finansów* – Uchwała Senatu z dnia 28 kwietnia 1994 r.;
- *rachunkowość i finanse* – Zgoda Rektora z dnia 28 stycznia 1993 r. na kontynuowanie dwusemestralnego studium podyplomowego rachunkowości i finansów – brak uchwały Senatu w tej sprawie;
- *zarządzanie zasobami ludzkimi* – Uchwała senatu nr 28 z dnia 30 listopada 2000 r.
- *zarządzanie w zakładach opieki zdrowotnej* - Uchwała Senatu z dnia 24 marca 1994 r.
- *zarządzanie projektami* - Uchwała Senatu Nr 67/08 z dnia 26 czerwca 2008 r.
- *zarządzanie nieruchomościami* – Uchwała Senatu Nr 45/08 z dnia 29 maja 2008 r.
- *szkoła menedżerów* - Uchwała Senatu Nr 44/04 z dnia 23 września 2004 r.
- *controlling w zarządzaniu przedsiębiorstwem* - Uchwała Senatu Nr 9/04 z dnia 26 lutego 2004 r.
- *obrót nieruchomościami* - Uchwała Senatu Nr 46/08 z dnia 29 maja 2008 r.
- *gospodarowanie nieruchomościami* - Uchwała Senatu Nr 71/05 z dnia 23 czerwca 2005 r.

Procedury w zakresie powołania studiów podyplomowych zostały zachowane (za wyjątkiem braku jednej uchwały Senatu w sprawie powołanie studiów podyplomowych). Dokumenty w tym zakresie są kompletne i spójne. Dokumentacja potwierdzająca uzyskanie efektów kształcenia prowadzona jest w sposób właściwy.

Studia podyplomowe na Wydziale Zarządzania należą do najlepiej rozwiniętych w całym Uniwersytecie. Aktualnie kształci się na tych studiach prawie 700 osób, co stanowi prawie 20 proc. ogólnej liczby uczestników studiów podyplomowych w całej uczelni. W ostatnich trzech latach nastąpił jednak na Wydziale znaczący spadek liczby uczestników studiów podyplomowych o odpowiednio w poszczególnych latach 53, 64 i 6 proc. Jako przyczyny tego zjawiska władze Wydziału podają wzrost konkurencji w tym zakresie kształcenia, niedostatecznie elastyczne dostosowanie oferty edukacyjnej do zmian zapotrzebowania rynku, zmiany regulacji normatywnych (np. deregulacja zawodów).

Kolejnym czynnikiem wskazującym na stopień dostosowania poszczególnych studiów podyplomowych do potrzeb rynku jest liczba słuchaczy poszczególnych specjalności kształcenia oraz liczba przeprowadzonych edycji. Analiza liczebności słuchaczy poszczególnych studiów wskazuje na duże zróżnicowanie zainteresowania nimi. Niektóre ze studiów podyplomowych posiadały po kilka edycji i miały łącznie po paruset słuchaczy, a inne miały niewielką liczbę uczestników i nie były oferowane w kolejnych latach. Przykładowo na studia z Rachunkowości i Finansów zgłaszało się rocznie na przestrzeni ostatnich trzech lat po 300 uczestników, a studia z Organizacji badań i analizy danych przeprowadzone były raz dla grupy 10 osób. Relatywnie dużym powodzeniem cieszyły się także studia z zakresu Controllingu w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które przyciągały rocznie po około 100 uczestników. Większość studiów organizowana jest raz w roku dla 30-40 słuchaczy. Stopień dostosowania oferty kształcenia na studiach podyplomowych prowadzonych na Wydziale do potrzeb pracodawców należy ocenić pozytywnie.

Należy wskazać, że szereg z tych studiów realizowanych było bądź jest we współpracy z przedsiębiorstwami, jednostkami służby zdrowia, organami administracji państwowej, związkami zawodowymi, organami wymiaru sprawiedliwości, szkołami

wyższymi, stowarzyszeniami branżowymi, instytucjami szkoleniowymi. Współpraca z Rumi podmiotami polegała w szczególności na uzgadnianiu programu merytorycznego studiów, przygotowywaniu słuchaczy do uzyskania certyfikatów branżowych, współudziale partnera współpracy w prowadzeniu zajęć, udziale przedstawicieli firm w zajęciach w charakterze moderatorów, prezentacji dobrych praktyk.

Dla studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale Zarządzania stosowane są różne formy potwierdzenia kwalifikacji zawodowych. W każdym przypadku jest to świadectwo ukończenia studiów podyplomowych wydawane przez uczelnię. Dodatkowo niektóre studia przygotowują słuchaczy do ubiegania się o certyfikat organizacji branżowej będącej partnerem realizacji studiów bądź innego podmiotu. W tych przypadkach określenie efektów kształcenia związane jest ze wskazaniem dalszego postępowania absolwentów w celu uzyskania odpowiednich uprawnień, do zdobycia, których przygotowywały studia podyplomowe. Przykładowo studia podyplomowe z zakresu Rachunkowości i Finansów pozwalają ubiegać się w Ministerstwie Finansów o koncesję na prowadzenie ksiąg rachunkowych, studia z zakresu Wyceny nieruchomości po odbyciu praktyki zawodowej i spełnieniu innych warunków dają podstawy do ubiegania się o uprawnienia zawodowe w zakresie rzeczoznawstwa majątkowego, studia z zakresu Zarządzania Nieruchomościami pozwalają na ubieganie się o uprawnienia w zakresie zarządzania nieruchomościami itd.

Celem studiów jest pogłębienie i zdobycie wiedzy głównie przez pracowników zmieniających swoje zainteresowanie zawodowe, wszakże Wydział biorąc pod uwagę działania Stowarzyszenia Księgowych w Polsce mające na celu przygotowanie listy zawodów, m.in. specjalisty ds. rachunkowości zarządczej, podejmuje działania o uzyskanie praw do wydawania odpowiednich certyfikatów.

Na Wydziale Zarządzania prowadzonych było w ostatnich trzech latach 11 studiów podyplomowych o różnym zakresie tematycznym. W semestrze zimowym roku akad. 2012/2013 uruchomionych zostało 10 studiów podyplomowych, w tym dla jednych dwie kolejne edycje a dla innych cztery edycje. Wszystkie studia związane są pod względem zakresu tematycznego z prowadzonymi przez Wydział kierunkami studiów i dyscyplinami naukowymi w ramach, których Wydział posiada uprawnienia do nadawania stopni doktora.

Studia podyplomowe prowadzone w ostatnich trzech latach na Wydziale Zarządzania można ująć w kilka bloków tematycznych:

- 1) Finanse (Rachunkowość i finanse, Bankowość i finanse)
- 2) Nieruchomości (Wycena nieruchomości, Zarządzanie nieruchomościami, Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami)
- 3) Zarządzanie (Zarządzanie projektami, Controlling w zarządzaniu przedsiębiorstwem, Szkoła menedżerów, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarządzanie w zakładach opieki zdrowotnej, Zarządzanie podmiotami leczniczymi)
- 4) Marketing (Organizacja badań i analiza danych).

Dla wszystkich studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale opracowana została kompletna dokumentacja obejmująca w szczególności informacje ogólne o programie kształcenia, ramowy program kształcenia, opis efektów kształcenia, plan studiów, sylabusy przedmiotów. Dokumenty te stanowią podstawę decyzji Rady Wydziału powołującej studia podyplomowe. Należy wskazać, że sylabusy przedmiotów zawierają wszystkie wymagane elementy, w tym cele przedmiotu, treści programowe, efekty kształcenia, wykaz literatury, wymagania związane z ich zaliczeniem, punkty ECTS. Jako ogólny cel dla wszystkich studiów podyplomowych prawidłowo przyjęto podnoszenie kwalifikacji zawodowych ich uczestników. Analiza sylabusów przedmiotowych poszczególnych studiów podyplomowych wskazuje, że zawierają one określenie wiedzy ogólnej, umiejętności i kompetencji społecznych związanych z określonym zawodem, którego dotyczą studia. Obok wiedzy

ogólnej w sylabusach wskazano zakresy wiedzy specjalistycznej i opisano umiejętności kształtowane u ich uczestników. W odniesieniu do niektórych studiów struktura ich programów jest zdeterminowana przez wymogi określone przez instytucje zajmujące się przyznawaniem uprawnień zawodowych.

Program studiów podyplomowych jest realizowany we współpracy z firmami produkcyjnymi, doradczymi i szkoleniowymi. Dzięki temu studenci uczestniczą w programach organizowanych przez firmy – zarówno bezpośrednio w firmach jak i w Uczelni.

W prowadzenie zajęć na studiach podyplomowych zaangażowanych jest łącznie 110 pracowników. W tej grupie jest 8 nauczycieli akademickich z tytułem profesora, 13 doktorów habilitowanych, 54 doktorów oraz 35 magistrów. Kadra posiadająca tytuł bądź stopnie naukowe w zdecydowanej większości reprezentuje dyscypliny naukowe z dziedziny nauk ekonomicznych: ekonomię, finanse oraz nauki o zarządzaniu. Jedynie 10 doktorów habilitowanych i doktorów zaliczanych jest do innych dyscyplin w ramach nauk społecznych bądź innych obszarów nauki. Ich udział w prowadzeniu zajęć na studiach podyplomowych uzasadniony jest jednak pod względem merytorycznym realizowanym programem studiów. Do prowadzenia zajęć na studiach podyplomowych zaangażowanych jest także 2 pracowników z innych szkół wyższych, 24 pracowników z instytucji gospodarczych oraz 6 z instytucji społecznych. Duży udział magistrów w prowadzeniu zajęć na studiach podyplomowych związany jest z angażowaniem do prowadzenia zajęć osób posiadających odpowiednią praktykę zawodową bądź z praktyką związanych. Dodatkowo przy obsadzie zajęć przez praktyków bierze się pod uwagę posiadanie przez nich certyfikatów, do których uzyskania mają przygotowywać studia. Tego typu rozwiązanie jest korzystne z punktu widzenia wykorzystania w procesie kształcenia praktycznej wiedzy i doświadczenia zawodowego osób reprezentujących stronę pracodawców. Pozwala to na realizację efektów kształcenia w zakresie wiedzy i umiejętności w dostosowaniu do potrzeb praktyki gospodarczej.

Analiza programów i obsady kadrowej poszczególnych studiów podyplomowych prowadzi do wniosku, że struktura obsady kadrowej poszczególnych studiów z punktu widzenia formalnych kwalifikacji naukowych wykładowców jest różna. W ramach jednych studiów podyplomowych zaangażowany był tylko jeden samodzielny pracownik naukowy, w ramach czterech po dwóch, w ramach dwóch studiów po trzech samodzielnych, na dwóch dalszych studiach odpowiednio 4 i 5 samodzielnych, a na jednych aż 10 profesorów i doktorów habilitowanych.

Należy wysoko ocenić działania Wydziału w zakresie doboru osób realizujących zajęcia na studiach podyplomowych. Są to studia pogłębiające wiedzę, głęboko osadzone w praktyce gospodarczej, prowadzone na wysokim poziomie przez kadrę reprezentującą wysoki standard akademicki a także doświadczenie praktyczne. Prawie wszyscy nauczyciele akademicy wykładający na studiach podyplomowych to także praktycy gospodarczy – właściciele firm, rzeczoznawcy, audytorzy. Ponadto wiele przedmiotów jest wykładanych przez praktyków z firm współpracujących z Uczelnią (Stocznia Jachtowa, Lotos, Platan, Solidarność etc.). Praktycy w ramach godzin zajęć prezentują najnowsze rozwiązania realizowane w swoich firmach.

3.3)

W ramach stosowanych na Wydziale Zarządzania UG procedur przeglądu i analiz programów kształcenia dokonano w 2012 r. niezbędnych modyfikacji studiów podyplomowych wprowadzając rozwiązania wynikające z systemu KRK. Procedura zmian odnoszących się do studiów podyplomowych był kompletna i właściwie przeprowadzona. Objęła ona szkolenia dla kierowników studiów przygotowujące ich do stosowania nowych

regulacji i zasad prowadzenia tej działalności edukacyjnej, opracowanie przez wykładowców sylabusów przedmiotowych, sporządzenie opisów studiów w kategoriach efektów kształcenia oraz wyceny programów w kategoriach punktów ECTS. Programy studiów podyplomowych zostały zaopiniowane przez Radę Wydziału, Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia oraz Senacką Komisję Kształcenia. Efekty kształcenia na studiach podyplomowych prowadzonych na Wydziale Zarządzania zostały następnie zatwierdzone przez Senat UG (Uchwała nr 99/12 z dnia 28.06.2012 r.).

Wydział Zarządzania uwzględnia w grupie swoich interesariuszy wewnętrznych - pracowników Uczelni, uczestników studiów podyplomowych, a wśród interesariuszy zewnętrznych - pracodawców i ich zrzeszenia. Spektrum interesariuszy wewnętrznych w osobach uczestników studiów podyplomowych jest bardzo szerokie. Wynika to z różnorodności studiów. Obejmuje ono różne grupy zawodowe oraz pracowników różnych podmiotów gospodarczych i instytucji. Programy kształcenia na studiach podyplomowych ustalane są pod przemożnym wpływem osób zaangażowanych w ich prowadzenie, przy koordynującej roli kierownika studiów. W procesie tym uczestniczą głównie pracownicy Wydziału oraz specjaliści zewnątrz. Zakres partycypacji w tworzeniu koncepcji i programów kształcenia poszczególnych grup interesariuszy jest różny w zależności od rodzaju studiów. Funkcje doradczo-opiniujące w odniesieniu do programów studiów, w tym podyplomowych, zmian tych programów oraz projektów nowych programów ma realizować Rada Ekspertów Gospodarczych, której powołanie zostało zapowiedziane przez Władze Dziekańskie na bieżącą kadencję. Rada ta nie została jeszcze powołana. Aktualnie wpływ interesariuszy zewnętrznych na kształtowanie programów kształcenia na studiach podyplomowych miał jedynie charakter pośredni. Polegał on na tym, że polegający na tym, że przy tworzeniu tych programów kształcenia wzięto pod uwagę doświadczenia posiadane przez wykładowców a wynikające ze współpracy z praktyką gospodarczą oraz zgromadzone przez osoby kierujące studiami podyplomowymi w ramach ich poprzednich edycji.

Na podobnych zasadach jak określanie efektów kształcenia odbywa się określanie sposobów ich weryfikacji. Sposoby te określone są w ramach sylabusów przedmiotowych przez ich autorów.

Ogólny nadzór nad studiami podyplomowymi sprawują Dziekan i Rada Wydziału. Natomiast za ich organizację i przebieg odpowiadają kierownicy poszczególnych studiów. Jakość kształcenia na studiach podyplomowych jest także monitorowana przez Dział Kształcenia UG oraz Wydziałowy Zespół ds. Jakości Kształcenia.

Ocena jakości kształcenia na studiach podyplomowych przez ich uczestników jest realizowana w oparciu o anonimowe ankiety przeprowadzane na koniec zajęć w każdym semestrze. Formularze ankiety są zindywidualizowane i dostosowane do poszczególnych studiów podyplomowych. Obejmują one ocenę każdego wykładowcy w oparciu o kryteria przydatności merytorycznej przedmiotu i kryteria związane ze sposobem przekazu treści programowych a także ogólne opinie o danych studiach. Ich wyniki są opracowywane przez kierownika studiów i przekazywane kierownikowi katedry koordynującej dane studia. Informacje te służą do doskonalenia wszystkich aspektów funkcjonowania studiów podyplomowych, a w szczególności programu kształcenia, obsady kadrowej i realizacji studiów.

Pośrednio Wydział ma informacje o ocenie jakości kształcenia i o stopniu akceptacji uzyskanych kompetencji podczas studiów podyplomowych poprzez sygnały płynące od dyplomantów o awansach zawodowych, głównie o zmianach stanowiska pracy.

Po każdym semestrze studenci wypełniają ankiety, które są także cennym źródłem informacji o możliwości uzyskania przez absolwenta tych studiów określonych efektów kształcenia (negatywne oceny wykładowcy skutkują zmianą prowadzącego). Najlepszą jednak oceną jakości tych studiów jest ciągle duże zainteresowanie kandydatów. Mimo

konkurencyjnych ofert studiów podyplomowych, zwłaszcza w zakresie controllingu, i mimo dofinansowania unijnego uzyskiwanego przez inne uczelnie, kandydaci jednak wybierali, czasami kilkakrotnie droższe, studia podyplomowe na wizytowanym Wydziale.

3.4)

Dla większości przedmiotów punkty ECTS zostały przypisane właściwie do poszczególnych kursów i realizowanej liczby godzin. Jednakże zastrzeżenia budzą przedmioty fakultatywne, gdzie do liczby godzin odpowiednio: 10, 10, 5 przypisano liczbę ECTS: 15, 15, 5. Biorąc pod uwagę, że nakład pracy doktoranta dla 1 ECTS to 25-30h, wydaje się, że punktacja ta nie jest właściwa. Dwa przedmioty mają przydzielone 50% wszystkich punktów ECTS z całego programu, zaś prawie wszystkie pozostałe przedmioty otrzymały automatycznie po 1 punkcie. Nie widać tu związku tego systemu z zakładanymi efektami kształcenia.

W świetle powyższej uwagi, system ECTS stosowany w programie studiów doktoranckich powinien być zmodyfikowany. Nie widać tu związku tego systemu z zakładanymi efektami kształcenia. Zaleca się opracowanie nowego przydziału punktów ECTS.

System ECTS stosowany przez Jednostkę nie zapewnia odpowiednich możliwości indywidualizacji kształcenia. Program jest jednolity dla wszystkich doktorantów. Poza przedmiotami fakultatywnymi, gdzie doktorant z trzech wybiera dwa przedmioty, wszyscy studiują według dokładnie takiego samego programu. Należy ocenić, że możliwość indywidualizacji kształcenia jest bardzo ograniczona.

3.5)

Podstawowymi elementami systemu oceny stopnia osiągnięcia przez uczestników studiów podyplomowych zakładanych celów i efektów kształcenia są rozwiązania organizacyjne i funkcjonalne określone w Regulaminie Studiów Podyplomowych przyjętym przez Senat UG uchwałą nr 30/12 z dnia 26 kwietnia 2012 r. Zawiera on kompleksowe regulacje odnoszące się do tworzenia i likwidacji studiów, rekrutacji kandydatów, praw i obowiązków słuchaczy, uprawnień i obowiązków kierownika studiów, nadzoru nad ich działalnością. Integralnym elementem tych regulacji jest system ocen, który opiera się na tradycyjnej skali pięciostopniowej bądź zaliczeniu przedmiotu bez oceny. Określa także zasady i tryb zaliczania przedmiotów i etapów studiów. Są one zgodne z powszechnie stosowanymi w szkolnictwie wyższym. Jest to system przejrzysty, znany z innych rodzajów i etapów kształcenia i zrozumiały dla uczestników studiów podyplomowych. Szczegółowe warunki oceny stopnia osiągnięcia przez uczestnika studiów podyplomowych zakładanych efektów kształcenia sformułowane są w sylabusach przedmiotów. W ramach wszystkich studiów dla potwierdzenia realizacji celów i efektów kształcenia stosowane są egzaminy lub zaliczenia z oceną z wykładanych przedmiotów. Natomiast na niektórych studiach jako sposób dodatkowej weryfikacji efektów kształcenia stosowane są egzamin końcowy oraz przygotowywana przez słuchacza praca dyplomowa poddana recenzji promotora i drugiego pracownika naukowego specjalizującego się w danej problematyce.

Słuchacze studiów podyplomowych mają zapewniony niezbędny dostęp do systemu weryfikacji osiągnięcia zakładanych celów i efektów kształcenia przede wszystkim poprzez stronę internetową Uczelni, Wydziału oraz jego jednostek organizacyjnych. Dotyczy to w szczególności regulaminu studiów, programu kształcenia, sylabusów przedmiotów. Niezbędne informacje są także dostępne w dziekanacie i u kierowników poszczególnych studiów. Programy kształcenia na studiach podyplomowych dostępne są na stronie elektronicznej Wydziału. Natomiast sylabusy przedmiotów dostępne są aktualnie w formie

drukowanej w Katedrach prowadzących studia. Obecnie przygotowywane są rozwiązania zmierzające do zamieszczania sylabusów także w wersji elektronicznej.

Weryfikacja wiedzy i umiejętności kształtowanych w ramach studiów podyplomowych następuje za pomocą różnych form dydaktycznych, takich jak: kontrolowana aktywność na zajęciach, kolokwia, egzaminy testowe, projekty, prezentacje, prace końcowe. Dobór form weryfikacji wiedzy i umiejętności i dostosowanie do specyfiki poszczególnych przedmiotów są prawidłowe.

Można stwierdzić, że sposób weryfikacji realizacji celów i efektów kształcenia jest dostosowany do charakteru studiów oraz poszczególnych przedmiotów, ma niezbędne oddziaływanie motywujące słuchaczy do nauki i pozwala na adekwatną ocenę indywidualnych osiągnięć uczestnika studiów podyplomowych. Stosowany na Wydziale system weryfikacji osiągnięć jest w pełni wiarygodny i funkcjonuje w sposób prawidłowy. Działanie systemu jest udokumentowane w formie wpisów do kart słuchacza, kart osiągnięć oraz protokołów.

W jednostce nie został wprowadzony jednolity system oceny stopnia osiągnięcia zakładanych celów i efektów kształcenia na studiach doktoranckich. Zaleca się wprowadzenie takiego systemu.

Należy zauważyć, że sprawność studiów doktoranckich jest niska, gdyż tylko poniżej 10% doktorantów, którzy zaczęli studia ukończył je ze stopniem naukowym doktora. Jest one jednak typowe dla tej formy kształcenia na studiach III stopnia w dziedzinie nauk ekonomicznych.

Ocena końcowa 3 kryterium ogólnego: *w pełni*

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

3.1) Zajęcia na studiach doktoranckich prowadzą osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom procesu dydaktycznego i naukowego . Brak jest profilowania programu na trzy różne dyscypliny naukowe. Można zaobserwować mało przekonujący związek niektórych przedmiotów z efektami kształcenia. Ocena programu przez doktorantów ma charakter niesformalizowany, wpisany w tradycję akademicką. Program studiów wymaga doskonalenia w kontekście możliwości osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia w obszarze kompetencji społecznych.

3.2) Studia podyplomowe prowadzone na Wydziale Zarządzania należą do najlepiej rozwiniętych na uczelni. Część z nich przyciąga corocznie znaczącą liczbę uczestników, co wskazuje na praktyczne potwierdzenie ich przydatności rynkowej. Należy wysoko ocenić dobór nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia na studiach podyplomowych – są to osoby o wysokim standardzie akademickim, jednocześnie będące praktykami gospodarczymi. Zajęcia prowadzą także praktycy z firm współpracujących z Wydziałem. O wysokiej jakości kształcenia na studiach podyplomowych świadczy przede wszystkim duże zainteresowanie kandydatów tymi studiami.

3.3) Efekty kształcenia na studiach podyplomowych zostały opracowane w ramach zmodyfikowanych w ubiegłym roku programów kształcenia. W szczególności opracowano sylabusy dla poszczególnych przedmiotów. Procedura tworzenia i zatwierdzania efektów kształcenia odbywała się z udziałem interesariuszy wewnętrznych, głównie nauczycieli akademickich. Wydział przykładą jednak dużą wagę do uaktualniania oferty studiów podyplomowych i jej dostosowania do potrzeb rynku.

3.4) System ECTS nie jest w pełni związany z nakładem pracy, wymaga modyfikacji w zakresie przydziału punktów. Punkty ECTS większości przedmiotów zostały przyporządkowane prawidłowo. Na Wydziale nie istnieją zindywidualizowane programy studiów.

3.5) System oceny stopnia osiągnięcia zakładanych celów i efektów kształcenia jest skonstruowany w sposób prawidłowy i opisany w ramach wewnętrznych regulacji uczelnianych, a w szczególności w regulaminie studiów podyplomowych. Szczegółowe rozwiązania zawarte są w sylabusach przedmiotów. Informacje na temat jego funkcjonowania są dostępne dla uczestników studiów w zwyczajowo przyjętych formach.

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

4.1)

Polityka kadrowa na Wydziale wynika przede wszystkim z przyjętych na całej uczelni zasad zatrudniania adiunktów i asystentów. Asystenci są zatrudniani na nieprzekraczalny okres 8 lat, wymagany na uzyskanie stopnia doktora, po tym terminie następuje rozwiązanie stosunku pracy. Adiunkci są zatrudniani na nieprzekraczalny okres 9 lat, wymagany na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, po tym terminie następuje rozwiązanie stosunku pracy. Istnieje możliwość przedłużenia zatrudnienia o 2 lata, pod warunkiem uzyskania pozytywnej opinii o postępach prac nad rozprawą habilitacyjną.

Pracownicy naukowcy podlegają okresowej ocenie zgodnie z Ustawą. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dziekan.

Obecnie trwają prace nad sformułowaniem jednolitych zasad polityki kadrowej dla wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych. W polityce kadrowej brakuje elementów motywacyjnych, np. w zakresie nagradzania pracowników za dobre efekty pracy naukowej.

Ocena kadry akademickiej przez doktorantów dotychczas nie funkcjonowała na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Nie podjęto żadnych działań w tym kierunku. Z rozmów z władzami Wydziału oraz doktorantami wynika, że widzą oni potrzebę wprowadzenia takiej oceny i zamierzają podjąć działania w tym kierunku. Zaleca się wprowadzenie takiego systemu.

Studenci oceniają politykę kadrową Wydziału, jako zadowalającą przy założeniu, że zajęcia prowadzone są w małych grupach studenckich (dla przykładu podano, iż grupy ćwiczeniowe w salach komputerowych mogłyby zostać pomniejszone dla lepszego kontaktu z prowadzącym). Pozytywna opinia studentów przejawia się w aspekcie dostosowania kadry dydaktycznej do specyfiki studiów i możliwości realizowania się naukowo. Z pozyskanych opinii wynika jednakże, iż część prowadzących nie potrafi umiejętnie przekazać wiedzy praktycznej, lub w ramach przedmiotu realizuje zagadnienia przestarzałe lub nieznajdujące odzwierciedlenia w aktualnych wymaganiach rynku pracy, a studenci nie posiadają sprawnego narzędzia umożliwiającego im wpływ na powierzanie prowadzącym zadań dydaktycznych. Studenci sygnalizują, brak ciągu przyczynowo - skutkowego ankietowania (jedyne badanie opinii studenckiej w Jednostce) z polityką kadrową Wydziału. W opinii studentów nie można jednoznacznie określić, iż jest ona realizowana w zgodzie z ich potrzebami, jako interesariuszami wewnętrznymi. Studenci dostrzegają potrzebę wpływu ich opinii na politykę kadrową Wydziału.

4.2)

Infrastruktura dydaktyczna i naukowa dostępna doktorantom obejmuje Bibliotekę Uczelnianą, Bibliotekę Wydziałową i laboratoria komputerowe (z bezprzewodowym dostępem do Internetu). Ocena doktorantów w tym zakresie jest pozytywna.

Współpraca Wydziału Zarządzania z przedsiębiorstwami i instytucjami oraz z krajowymi ośrodkami akademickimi przynosi także efekty w zakresie dostępu do bazy o najwyższych standardach. Wydział ma m.in. akredytację laboratoriów spełniających wymagane normy międzynarodowe (CISCO) – laboratorium CCNA, CCCNP, uzyskał i utrzymuje akredytację laboratorium bezpieczeństwa sieci komputerowych NETWORK SECURITY. Ponadto instytucje okołobiznesowe zapewniają dostęp do swojej bazy. W szczególności dotyczy to specjalności „Zarządzanie małym przedsiębiorstwem” w ramach, której przedmiot „instytucjonalne formy wspierania przedsiębiorczości” realizowany jest bezpośrednio w instytucjach takich jak: Park Naukowo-technologiczny w Gdyni, Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych, Agencja Rozwoju Pomorza, regionalna Szkoła Gospodarcza Pomorza oraz w innych. Oznacza to możliwość korzystania zarówno z bazy materialnej, jak i wsparcia merytorycznego pracowników tych instytucji.

4.3)

Wydział Zarządzania prowadzi wewnętrzną politykę finansową uwzględniającą konieczność dostosowywania programów kształcenia i związanych z tym kosztów do wielkości otrzymywanych przychodów. Pogorszenie wyników finansowych Wydziału w latach 2010-2011, po wielu latach uzyskiwania nadwyżki finansowej, spowodowane było stosowanym w uczelni algorytmem podziału środków z dotacji budżetowej na działalność dydaktyczną oraz wdrożeniem systemu bolońskiego i miało miejsce w warunkach wzrostu liczby studentów na Wydziale. Jako działania zmierzające do przywrócenia równowagi finansowej podjęto zmiany w programach kształcenia, sterowanie liczebnością grup zajęciowych, ograniczenie stawek wynagrodzeń za godziny nadliczbowe oraz innych wydatków. Zmiany te zostały przeprowadzone z zachowaniem wymagań określonych w standardach kształcenia dla poszczególnych kierunków studiów. Tego typu polityka finansowa Wydziału zapewnia z jednej strony realizację zakładanych efektów kształcenia w ramach stawianych do jego dyspozycji środków finansowych, a z drugiej jest nastawiona na utrzymanie stabilności rozwoju odpowiadającej posiadanym zasobom kadrowym, rzeczowym i finansowym.

Na szczeblu uczelni powołano Fundusz Innowacji Dydaktycznych promujący i wspierający nowatorskie metody dydaktyczne. Wsparcie otrzymują projekty wyłaniane w drodze konkursu ogłaszanego przez Prorektora ds. Kształcenia.

Rozwiązania systemowe obowiązujące aktualnie w Uniwersytecie Gdańskim w zakresie gospodarki finansowej nie przewidują finansowego wsparcia polityki jakościowej na szczeblu Wydziału.

Ocena końcowa 4 kryterium ogólnego: *w pełni*

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

4.1) Polityka kadrowa Wydziału pozwala realizować założony program kształcenia. Należy jednak podjąć działania, które umożliwiłyby studentom realny wpływ na ocenę okresową nauczycieli akademickich.

4.2) Identyfikuje się dobre dostosowanie infrastruktury dydaktycznej i naukowej do profilu i rozmiarów prowadzonego kształcenia oraz specyfiki realizowanych badań naukowych. Wydział posiada akredytację laboratoriów spełniających wymagane normy

międzynarodowe, Studenci mają możliwość korzystania z nowoczesnej bazy dydaktycznej. Dostęp do biblioteki oraz infrastruktury Wydziału odpowiada zapotrzebowaniu studentów studiów I, II i III stopnia.

4.3) Polityka finansowa Wydziału jest zdeterminowana przez dostateczną wysokość środków przeznaczonych na realizację działalności naukowo-dydaktycznej i stosowane w uczelni zasady ich podziału. Wydział podejmuje w ramach wewnętrznej polityki finansowej niezbędne działania dla osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia i stabilności rozwoju. Ograniczoność zasobów finansowych w praktyce utrudnia stosowanie efektywnych instrumentów wspierania realizacji zadań projakościowych przewidzianych w ramach wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia

Kryterium 5. Badania naukowe prowadzone przez jednostkę

Analiza dokumentów określających cele i zasady funkcjonowania Jednostki wskazuje, że Wydział przykłada właściwą wagę do prowadzenia badań naukowych. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w szczególności w jego misji, w której przyjęto jako jeden z zasadniczych celów „prowadzenie badań naukowych na światowym poziomie zmierzających do rozwoju wiedzy mieszczącej się w dziedzinie nauk ekonomicznych i wskazywanie ich użytecznego znaczenia”.

Badania naukowe prowadzone są przez pracowników Wydziału Zarządzania w zakresie trzech dyscyplin w ramach, których Jednostka posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora, ekonomii, finansów oraz nauk o zarządzaniu. W ramach każdej z tych dyscyplin prowadzone są prace badawcze obejmujące szeroki zakres tematyczny problemów szczegółowych o aktualnym i istotnym znaczeniu poznawczym. Wyraźnie rysują się specjalizacje naukowe zespołów badawczych i poszczególnych pracowników potwierdzone uznanym dorobkiem naukowym. Badania naukowe prowadzone na Wydziale mają zarówno charakter badań podstawowych, prowadzących do rozwoju poszczególnych dyscyplin naukowych, jak i badań ukierunkowanych na osiąganie rezultatów o charakterze użytecznym, znajdujących zastosowanie w praktyce gospodarczej. Wyniki badań udostępniane są w formach zapewniających możliwość zapoznania się z nimi przez wszystkie zainteresowane podmioty, w tym książek, artykułów w czasopiśmie specjalistycznych, materiałów konferencyjnych.

Należy jednak zwrócić uwagę na stosunkowo niską aktualną pozycję Wydziału Zarządzania w kategoryzacji naukowej (kategoria B). Na Wydziale występuje dość duże rozproszenie tematyki prowadzonych badań naukowych, co nie sprzyja tworzeniu silnych zespołów badawczych i osiąganiu rezultatów prac badawczych o wysokim uznaniu. Pracownicy Wydziału wykazują przy tym dość silnie zróżnicowaną aktywność badawczą. Jest to czynnikiem utrudniającym budowanie specjalizacji naukowej jednostki.

Niewątpliwie do słabszych stron działalności naukowo-badawczej Wydziału należy także mała liczba wniosków i uzyskiwanych grantów badawczych.

Oceniając działalność naukowo-badawczą Wydziału należy wskazać, że jej wysoce pozytywną cechą jest podejmowanie tematów odpowiadających najbardziej aktualnym tendencjom rozwoju nauki i potrzebom praktyki gospodarczej. Dotyczy to w szczególności kwestii modelowania i prognozowania zjawisk zachodzących w skali makroekonomicznej, bezpieczeństwa systemów finansowych i bankowości, systemów rachunkowości podmiotów gospodarczych, zarządzania zasobami ludzkimi, systemów wczesnego ostrzegania przed upadłością przedsiębiorstw, dostosowania systemów informatycznych do zmieniających się

uwarunkowań otoczenia społecznego i gospodarczego, stosowania zasad etyki w procesach gospodarczych.

Na podstawie analizy zakresu przedmiotowego oraz wyników badań naukowych prowadzonych na Wydziale Zarządzania można stwierdzić, że wykazują one pełną spójność z kształceniem realizowanym na kierunkach ekonomia, finanse i rachunkowość, zarządzanie oraz na studiach doktoranckich i podyplomowych. Szeroki zakres tematyki badawczej podejmowanej przez pracowników w ramach każdej z reprezentowanych dyscyplin wykazuje dużą zbieżność z przedmiotami ujętymi w ramach programów kształcenia. Wiedza pozyskiwana i rozwijana w ramach badań naukowych przyczynia się do podnoszenia jakości kształcenia poprzez zapoznanie studentów z najnowszym jej stanem z zakresu poszczególnych dyscyplin naukowych. Podejście takie pozwala na stałą aktualizację wiedzy stanowiącej podbudowę dla doskonalenia procesu kształcenia.

Należy nadmienić, że działalność naukowa pracowników jednostki podlega weryfikacji i ocenie w ramach kilku procedur. Po pierwsze, corocznie sporządzane są sprawozdania z działalności naukowej finansowanej w oparciu o dotację na badania statutowe. Sprawozdania te obejmują informacje o dorobku publikacyjnym i przyporządkowanej mu punktacji zgodnie z kryteriami przyjętymi przez Ministerstwo. Osiągnięte i wycenione wyniki badań naukowych stanowią podstawę do przyznania środków finansowych na kolejny rok. Tym samym oceny te wykonują funkcję motywacyjną. Oceny dorobku naukowego nauczycieli akademickich dokonywane są także w ramach ocen ustawowych. Oceny dokonuje Komisja Oceny Nauczycieli Akademickich w oparciu o kryteria ogólnouczelniane ustalone zarządzeniem nr 70/R/10 Rektora UG. Analiza dokumentów i rozmowy z pracownikami i władzami Wydziału wskazuje, że system oceny pracowników naukowo-dydaktycznych funkcjonuje w sposób prawidłowy.

Dziedziny i dyscypliny naukowe reprezentowane w Jednostce są zgodne z realizowanym kształceniem i odpowiadają zakładanym efektom kształcenia. Stopień udziału doktorantów w badaniach naukowych jednostki jest uzależniony od osoby opiekuna naukowego, z których część wspiera doktorantów w partycypowaniu w tych badaniach.

Doktoranci mają możliwości realizowania samodzielnych badań w jednostce poprzez system wewnętrznych grantów, na które doktoranci aplikują (wraz z młodymi pracownikami nauki zatrudnionymi w jednostce), jednak korzystają z tego w niewielkim stopniu.

Mogą oni w roku 2012 aplikować w *Konkursie na projekty badań naukowych lub prac rozwojowych dla młodych naukowców i uczestników studiów doktoranckich Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego*. Niestety tylko kilku z nich aplikowało o te środki na Wydziale Zarządzania UG, nie zawsze z sukcesem. Zarówno doktoranci jak i kierownik studiów doktoranckich podkreślają, że wynika to z trybu studiów niestacjonarnych oraz braku czasu doktorantów na przygotowywanie wniosków i grantów.

Doktoranci praktycznie nie mają wiedzy o możliwościach aplikowania do Narodowego Centrum Nauki i innych instytucji o środki na badania naukowe. Sami również nie wykazywali zainteresowania w zdobyciu informacji w tym temacie. W związku z tym nie aplikowali o takie środki.

Doktoranci na spotkaniu z Zespołem Oceniającym wskazywali na małą aktywność w podejmowaniu badań naukowych. Jest ona z jednej strony wynikiem przekonania, że Wydział nie wspiera badań naukowych prowadzonych przez doktorantów. Doktoranci stwierdzili, że nie uczestniczą w projektach badawczych oraz Wydział nie wspiera ich badań naukowych realizowanych w ramach rozpraw doktorskich. Z drugiej jednak strony brak zaangażowania w podejmowanie prac naukowych jest wynikiem, jak na to wskazywał Kierownik Studium Doktoranckiego, pracy zawodowej doktorantów poza Uczelnią i braku chęci, z ich strony, do włączenia się w badania i zespoły naukowe. Taka sytuacja jest także skutkiem tego, że tylko nieliczni opiekunowie/promotorzy wspierają doktorantów w prowadzeniu badań naukowych i

przygotowywaniu artykułów oraz przekazują informacje o możliwym uczestnictwie w konferencjach naukowych. Wydział nie wspiera doktorantów finansowo w rozwoju ich aktywności naukowej.

Reasumując ten wątek można stwierdzić, że niezależnie od przyczyn, zarówno doktoranci jak i przedstawiciele Wydziału, nie wykazują należytej staranności w rozwoju działalności naukowej. W związku z tym, zaleca się i to w najbliższej przyszłości podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie tej sytuacji.

Studenci są zadowoleni z możliwości, jakie zapewnia Wydział w zakresie dbania o realizowanie zainteresowań naukowych. Jako właściwe należy ocenić podejście do umożliwienia studentom prowadzenia własnych badań, które w zależności od stopnia skomplikowania wspomagane są merytorycznie przez przydzielonego opiekuna badań, lub realizowane samodzielnie przez studenta. Pozytywnym aspektem działalności naukowej studentów jest zarazem staranie Wydziału w kierunku publikowania wypracowanych wyników.

Studenci zrzeszeni w Kołach Naukowych Wydziału wskazują na częste przypadki zgłaszania się firm zewnętrznych zainteresowanych zleceniem prac badawczych studentom, przez co działalność naukowa studentów przejawia się nie tylko w aspekcie teoretycznym, lecz również w oparciu o realne zapotrzebowanie przemysłu. Mimo szeregu pozytywnych głosów, studenci niezrzeszeni dostrzegają pilną potrzebę usprawnienia przepływu informacji dotyczących propozycji podjęcia takich badań.

Ocena końcowa 5 kryterium ogólnego: *w pełni*

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

Na Wydziale Zarządzania występuje pełna spójność obszarów, dziedzin i dyscyplin naukowych prowadzonych badań naukowych z realizowanym kształceniem. Pracownicy podejmują badania naukowe w ramach nowych obszarów badawczych, a w szczególności rozwiązują problemy badawcze wynikające ze zmian dokonujących się w otoczeniu społeczno-gospodarczym. Wydział posiada uprawnienia naukowe w trzech dyscyplinach odpowiadających trzem kierunkom kształcenia. Zapewnia do możliwość wykorzystania wyników badań naukowych dla realizacji na odpowiednio wysokim poziomie efektów kształcenia.

Doktoranci jak i przedstawiciele Wydziału, nie wykazują należytej staranności w rozwoju działalności naukowej, która obecnie jest niesatysfakcjonującą w stosunku do potencjału zarówno doktorantów jak i Wydziału.

Wydział przedstawia zadowalające starania w aspekcie aktywizacji naukowej studentów, wsparcia w trakcie procesu badawczego jak również po jego zakończeniu. Pozytywnie należy ocenić możliwość podejmowania działalności naukowej przez studentów w oparciu o zapotrzebowanie podmiotów otoczenia społeczno-gospodarczego.

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

6.1)

Wydział Zarządzania UG przykłada dużą wagę do rozwijania międzynarodowej współpracy naukowej i studenckiej. Aktywność w tym zakresie została zaliczona do strategicznych priorytetów zmierzających do realizacji wizji Wydziału.

Wymiana studentów, doktorantów i pracowników naukowych z zagranicznymi ośrodkami akademickimi realizowana jest głównie w ramach programów międzynarodowych. Największą popularnością w tym względzie cieszy się program Erasmus. Na przestrzeni ostatnich 5 lat w wymianie finansowanej ze środków tego programu brało udział rocznie od 16 do 26 studentów wjeżdżających oraz od 2 do 11 studentów przyjeżdżających. Z grona pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału wyjeżdżało w poszczególnych latach od 1 do 5 osób, a przyjeżdżało na Wydział od 1 do 3 naukowców zagranicznych. Poza programem Erasmus wymiana dotyczyła pojedynczych studentów bądź pracowników i była oparta na umowach dwustronnych z uczelniami w Europie Zachodniej, na Ukrainie i Japonii. Aktualnie przygotowywane są nowe umowy o współpracy dwustronnej z nowymi partnerami. Doktoranci nie uczestniczyli przez cały ten okres w jakichkolwiek formach wymiany zagranicznej. Zakres wymiany studentów i nauczycieli akademickich na Wydziale Zarządzania UG jest zbliżony do występującego w większości uczelni publicznych.

6.2)

Poza wymienionymi powyżej inicjatywami związanymi z wymianą studentów i pracowników współpraca międzynarodowa prowadzona była w ostatnich 5 latach w ramach międzynarodowych konsorcjów naukowców, konsorcjum doktorantów, platformy wymiany poglądów i doświadczeń w zakresie e-learningu, międzynarodowego stowarzyszenia kierowników katedr. Na przestrzeni analizowanego okresu zrealizowano 7 takich inicjatyw dwudziestu kilku pracowników, doktorantów i studentów.

Pracownicy Wydziału uczestniczący we współpracy międzynarodowej, realizując zajęcia dydaktyczne i przeprowadzając kwerendy biblioteczne, pozyskiwali wiedzę i doświadczenie, które było wykorzystywane do wprowadzania korekt i wzbogacania programów kształcenia o nowe przedmioty na macierzystym Wydziale, co przyczynia się do ich dostosowywania do standardów międzynarodowych. Efektem wymiany nauczycieli akademickich jest także wzbogacanie ich wiedzy o najnowsze osiągnięcia światowe, która jest następnie przekazywana w ramach prowadzonych przez nich zajęć dydaktycznych. Współpraca międzynarodowa przyczyniała się również do zwiększania liczby przedmiotów prowadzonych w językach obcych, w tym z udziałem wykładowców zagranicznych.

Na Wydziale Zarządzania, poza programem wymiany Erasmus, studiuje aktualnie na wszystkich kierunkach i stopniach studiów na zasadzie pełnego cyklu kształcenia łącznie 22 cudzoziemców. Dominują wśród nich studenci z krajów Europy Wschodniej.

6.3)

Formami współpracy międzynarodowej są organizowane przez Wydział Zarządzania konferencje i seminaria międzynarodowe. W latach 2007-2012 odbywały się 2-3 tego typu przedsięwzięcia rocznie. Są one jednak dość silnie skoncentrowane tematycznie i większość z nich dotyczyła systemów informatycznych. W konferencjach i seminariach międzynarodowych organizowanych przez Wydział uczestniczyło w tym okresie około 250 naukowców zagranicznych. W ramach współpracy międzynarodowej także pracownicy naukowcy Wydziału Zarządzania biorą czynny udział w konferencjach zagranicznych. Efektem tej aktywności było przygotowanie i wygłoszenie w latach 2007-2012 148 referatów w języku angielskim. Wystąpienia te były publikowane w recenzowanych czasopismach naukowych. Kolejną formą aktywności międzynarodowej pracowników Wydziału jest udział w pracach międzynarodowych stowarzyszeń naukowych. Wśród 14 stowarzyszeń naukowych, do których należą pracownicy, przeważają organizacje z dziedziny techniki informatycznej, co nie odzwierciedla rzeczywistej struktury specjalizacji naukowych nauczycieli akademickich. Przejawem współpracy naukowej z zagranicą jest również udział pracowników Wydziału Zarządzania w kilkunastu komitetach redakcyjnych zagranicznych czasopism naukowych. Na

koniec tego przeglądu można wspomnieć o zaangażowaniu pracowników naukowych Wydziału w komitetach i konferencjach organizowanych przez instytucje europejskie, a w szczególności Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny.

Wszystkie podane powyżej formy współpracy międzynarodowej służą poszerzaniu wiedzy, przenoszeniu doświadczeń i dobrych praktyk z innych ośrodków akademickich, rozwojowi kadr naukowych a przez to wywierają wpływ podnoszenie jakości kształcenia.

Wydział Zarządzania prowadzi także współpracę z krajowymi ośrodkami akademickimi. Wspólne przedsięwzięcia podejmowane były z kilkunastoma szkołami wyższymi i polegały na organizacji konferencji naukowych, sympozjów, prowadzeniu badań, przygotowywaniu publikacji, wymianie doświadczeń w zakresie doskonalenia procesu dydaktycznego, prowadzeniu wspólnych studiów podyplomowych. Zaangażowanie pracowników Wydziału we współpracę z krajowymi ośrodkami akademickimi przynosiło efekty naukowe, które miały pozytywne przełożenie na proces dydaktyczny oraz pozwalały na korzystanie z doświadczeń innych ośrodków w zakresie doskonalenia jakości kształcenia. Wszystkie te formy współpracy pozwalały na poszerzanie wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności wykorzystywanych następnie w ramach doskonalenia procesu kształcenia w macierzystej jednostce.

6.4)

Współpraca prowadzona z przedsiębiorstwami, organami administracji państwowej, organami samorządu terytorialnego oraz innymi organizacjami i instytucjami polegała na udziale pracowników Wydziału w badaniach naukowych, przygotowywaniu raportów i publikacji naukowych i dydaktycznych, organizowaniu warsztatów, udziale w programach edukacyjnych, wykonywaniu prac eksperckich, udziale w przedsięwzięciach promujących wiedzę, udziale w radach nadzorczych, kapitułach nagród, odbywaniu staży.

Należy również wskazać, że pracownicy Wydziału biorą czynny udział w pracach centralnych instytucji naukowych, zaangażowani są w działalność jednostek resortowych związanych z kwalifikacją projektów badawczych, pracami legislacyjnymi, występują w charakterze biegłych i ekspertów. Szczególnie cenne są w tym zakresie doświadczenia o charakterze praktycznym.

Wydział Zarządzania przywiązuje dużą wagę do różnorodnej współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym. Pozwala ona na podnoszenie kwalifikacji pracowników i prowadzi do szerszego powiązania procesu kształcenia z praktyką gospodarczą. Utrzymywanie rozbudowanych relacji z otoczeniem pozwala na lepsze dostosowanie procesu kształcenia do wymagań pracodawców i wzmacnia kwalifikacje zawodowe absolwentów. Wydział wykorzystuje doświadczenia wynikające z kontaktów z otoczeniem do modyfikacji programów kształcenia i podnoszenia jego jakości. W szczególności przekłada się to na rozwój umiejętności studentów związanych z praktycznym wykorzystaniem przekazywanej wiedzy. Nie bez znaczenia jest także budowanie pozytywnego wizerunku Uczelni i Wydziału w otoczeniu społeczno-gospodarczym, co ułatwia start zawodowy absolwentom. Szczególną formą aktywności jest współpraca ze szkołami średnimi, udział w organizacji Festiwalu Nauki. Ma ona duże znaczenie w rozbudzaniu zainteresowań naukowych młodzieży, przekazywaniu informacji o ofercie edukacyjnej uczelni. Docieranie do potencjalnych kandydatów na studia umożliwia pozyskiwanie młodzieży szczególnie uzdolnionej, która może być w trakcie studiów włączana do działalności studenckiego ruchu naukowego. Rozpoznając potrzeby i oczekiwania pracodawców pracownicy Wydziału są w stanie doskonalić proces kształcenia poprzez rozwój tych elementów wiedzy, umiejętności i kompetencji, które są szczególnie istotne z punktu widzenia rynku pracy.

Reasumując można stwierdzić, że dotychczasowe działania Uczelni i Wydziału w zakresie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym należy ocenić pozytywnie. Powstanie Rady Ekspertów Gospodarczych zwiększa możliwości osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia. Oznacza to jednak ciągły proces doskonalenia koncepcji kształcenia i jego efektów, wspomaganie ich realizacji poprzez system staży, praktyk (zajęć praktycznych, tak na Uczelni, jak i bezpośrednio w firmach) a także kompleksową ocenę efektów kształcenia na rynku pracy. Kompleksowość tej oceny będzie wynikać także z faktu udziału absolwentów w tym procesie, poprzez działania Biura Karier, a przede wszystkim ankietowanie absolwentów.

Ocena końcowa 6 kryterium ogólnego: *w pełni*,

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

6.1) Wydział zapewnia studentom i pracownikom naukowo-dydaktycznym możliwość udziału w wymianie zagranicznej w ramach programu Erasmus oraz umów bilateralnych. Zakres korzystania z tych możliwości jest zbliżony do występującego powszechnie w krajowym szkolnictwie wyższym.

6.2) Działania w zakresie internacjonalizacji procesu kształcenia są systematycznie rozwijane i prowadzą do lepszego przygotowania pracowników do prowadzenia zajęć w językach obcych. Znajdują one coraz większe przełożenie na modyfikację efektów kształcenia w oparciu o doświadczenia zagraniczne. Obecny stopień internacjonalizacji kształcenia jest jednak dość niski.

6.3) Wydział systematycznie prowadzi i rozwija współpracę krajową oraz międzynarodową z ośrodkami akademickimi i wykorzystuje jej efekty do podnoszenia jakości kształcenia i działalności naukowo-badawczej. Wyrazem tej współpracy są organizowane regularnie konferencje naukowe, wspólne przedsięwzięcia badawcze, dydaktyczne i wymiana pracowników naukowych. Słabszą stroną tej współpracy jest nierównomierne angażowanie się w nią przedstawicieli poszczególnych dyscyplin naukowych.

6.4) Wydział Zarządzania prowadzi dobrze rozwiniętą współpracę z wieloma jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego. Obejmuje ona wiele obszarów i ma różnorodne formy. Wielu pracowników Wydziału jest zaangażowanych w działalność gospodarczą na szczeblach decyzyjnych, co pozwala na pozyskiwanie cennych doświadczeń praktycznych. Rezultaty tej współpracy mają odpowiedni wpływ na określenie i okresowe modyfikacje efektów kształcenia oraz na budowanie silnej pozycji Wydziału w otoczeniu.

Współpraca z otoczeniem gospodarczym pozwala w pełni wpływać na osiągnięte efekty kształcenia i je weryfikować.

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

7.1)

Wydział wypracował procedury mające na celu usprawnienie systemu wsparcia naukowego i dydaktycznego studentów. Uczestnicy studiów doktoranckich mają zapewniony

dostęp do pracowników naukowo-dydaktycznych, odpowiedni do swoich potrzeb. Doktoranci podkreślali, że mogą kontaktować się z opiekunami naukowymi zawsze, kiedy mają taką potrzebę – najczęściej jest to kontakt osobisty na Uczelni bądź telefoniczny.

W *Regulaminie studiów doktoranckich* (§23) zostały określone obowiązki opiekuna naukowego oraz promotora m.in. należą do nich: udzielanie uczestnikowi studiów doktoranckich niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy naukowej; odbywanie konsultacji, ocena rozwoju naukowego uczestnika studiów doktoranckich i stanu zaawansowania rozprawy doktorskiej; pomoc w organizacji warsztatu badawczego; pomoc w organizacji i odbywaniu praktyk dydaktycznych; udzielanie wskazówek metodycznych i pomoc w zdobywaniu doświadczeń dydaktycznych; opiniowanie wniosków uczestnika studiów doktoranckich o wyjazdy na konferencje i staże naukowe; akceptowanie rocznych sprawozdań uczestnika studiów doktoranckich z przebiegu jego studiów; opiniowanie wniosków o przedłużenie studiów doktoranckich; wnioskowanie do kierownika studiów doktoranckich o skreślenie z listy uczestników studiów doktoranckich w przypadku niewypełnienia obowiązków doktoranta określonych w Regulaminie Studiów Doktoranckich.

Doktoranci podczas spotkania z Zespołem Oceniającym wyrażali pogląd, że pracownicy naukowcy, będący opiekunami naukowymi i promotorami z większości obowiązków wywiązują się odpowiednio. Podkreślali także, że nie prowadzą zajęć dydaktycznych, a godziny przewidziane w ramach praktyk zawodowych nie odbywają się. Zaleca się analizę tej sytuacji oraz dokonanie koniecznych zmian. Doktoranci, zgodnie z Programem studiów, powinni w każdym semestrze przeprowadzić (samodzielnie bądź współprowadzić) 5h zajęć ze studentami.

Doktoranci mają możliwość publikowania swoich artykułów w Wydziałowym czasopiśmie naukowym „Zarządzania i Finanse”, z czego w opinii władz Wydziału często korzystają. Niestety Wydział nie wspiera doktorantów w kwestiach finansowych związanych z uczestnictwem w konferencjach. Promotorzy czasem przesyłają listę konferencji, w których warto uczestniczyć, jednakże nie jest to rozwiązanie systemowe, a Wydział w żaden inny sposób nie wspiera tego typu wyjazdów.

Regulamin przyznawania pomocy materialnej doktorantom Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 6 grudnia 2011 r. reguluje zasady podziału środków dla doktorantów w ramach Funduszu Pomocy Materialnej. Formularze wniosków zostały sformalizowane i w postaci właściwych dokumentów są umieszczone na stronie internetowej Uczelni. Wydział przygotował szczegółowe *Zasady przyznawania stypendiów dla najlepszych doktorantów na Wydziale Zarządzania UG w roku akademickim 2012/2013*, a także na mocy *Uchwały nr 1/2012 w sprawie stypendiów Rektora, stypendiów socjalnych, stypendiów specjalnych dla osób niepełnosprawnych oraz zapomóg na rok akademicki 2012/2013* kwoty ww. stypendiów oraz zasady ich przyznawania. Decyzje stypendialne są zgodne z obowiązującym prawem oraz Kodeksem postępowania administracyjnego. W skład komisji stypendialnej zostali powołani w większości doktoranci, zgodnie z przepisami prawa. Doktorancka Komisja Stypendialna została powołana na mocy decyzji Dziekana z dnia 01.10.2012 r. Posiedzenia komisji są protokołowane, a do protokołów jest dołączona lista obecności.

Jedynym zarzutem, dotyczącym tej kwestii, stawianym przez doktorantów podczas spotkania z Zespołem Oceniającym, był fakt nieterminowego sprawdzania prac i esejów przez wykładowców, co uniemożliwiało złożenie wniosków o stypendia przez doktorantów. Podczas rozmowy z przedstawicielami Wydziału panowało przekonanie, że to również doktoranci nie dotrzymują terminów oddawania prac. Sugeruje się rozwiązanie tej sytuacji. Poza tym system podziału funduszu pomocy materialnej działa bez zarzutu. W Odwoławczej komisji stypendialnej na poziomie centralnym doktoranci są również reprezentowani we właściwej liczbie.

W związku z tym, że na Wydziale Zarządzania UG prowadzone są tylko niestacjonarne studia doktoranckie, nie są przyznawane stypendia doktoranckie oraz zwiększenie stypendium doktoranckiego z dotacji projakościowej, gdyż formalnie nie ma takiej możliwości.

Większość informacji potrzebnych doktorantom są zamieszczone na stronach internetowych Wydziału i Uczelni. Mają oni również dobrą opiekę administracyjną na Wydziale.

Budynek Wydziału jest przystosowany do osób z niepełnosprawnością. Doktoranci warunki socjalne na Wydziale wskazywali jako odpowiednie.

Wydział nie przeprowadzał systematycznej weryfikacji prawidłowości działania systemu opieki naukowej, dydaktycznej i materialnej w stosunku do studentów studiów I i II stopnia. Identyfikuje się jednak działania nie sformalizowane, obejmujące podstawowe cele dotyczące wsparcia studentów i wpisujące się w tradycję akademicką.

Studenci na spotkaniu z Zespołem Oceniającym wskazywali na występowanie różnic w respektowaniu zasad opieki dydaktycznej w zależności od katedry prowadzącej kształcenie na danym kierunku/specjalności. I tak np. studenci wskazują m.in. brak spotkań organizacyjnych z promotorami z Katedry Statystyki, czy różnice w sposobie wyboru tematu prac dyplomowych. Należy jednak zauważyć, że studenci pozytywnie wypowiadają się w zakresie możliwości kontaktu z Władzami Wydziału, dostępności do konsultacji akademickich oraz bazy dydaktycznej poza wyznaczonymi godzinami. Studenci doceniają możliwość uczestniczenia w programie „Wykład do wyboru”, jako formy uzupełnienia wiedzy i dodatkowego rozwoju naukowego.

Identyfikowano również opinie osób studiujących na drugim stopniu kształcenia, co do braku informacji w zakresie przysługujących im praw (np. stypendiów dla osób z niepełnosprawnościami), czy opinie, iż wysokość opłaty za akademik jest niewspółmierna względem przyznawanego dodatku mieszkaniowego. Działalność Wydziałowej Komisji Stypendialnej oceniona została, jako sprawna i pomocna dla studentów..

Wizytacja bazy dydaktycznej Jednostki, dokonana przez członków zespołu Oceniającego wykazała, że złamana została zasada poufności w przypadku przyznawania stypendiów. Stwierdzono upublicznianie (przez pracowników dziekanatu) list imiennych studentów z ich numerami indeksów, przy tablicach z informacjami przedstawiającymi wysokość przyznanych stypendiów Rektora.

Stwierdzono także pozytywne działania Jednostki, do których należy zaliczyć utworzenie stypendium dla najlepszych absolwentów Wydziału, starania w kierunku dostosowania obiektów Wydziału dla osób z niepełnosprawnością ruchową, czy plany uruchomienia systemu pomocy w rozpoczęciu kariery zawodowej dla wybitnych studentów, w oparciu o współpracę z firmami oferującymi praktyki.

Studenci z niepełnosprawnościami narzekają na małą świadomość inicjatyw podejmowanych przez Wydział z myślą umożliwienia im sprawnego pobierania kształcenia.

Analiza umowy student-uczelnia podpisywanej na Wydziale wykazała brak poszanowania równorzędności obu partnerów. Dostrzeżone nieprawidłowości figurują m.in. w zapisach Umowy:

- §5 ust. 2 traktujący o możliwości zwiększenia opłat związanych z prowadzeniem kształcenia. Przepis tożsamy z wpisami w rejestrze klauzul niedozwolonych m.in. nr 59, 624, 643, 802.
- §9 ust. 1: „Każda ze stron może wypowiedzieć umowę ze skutkiem na koniec semestru (...)” – zapis tożsamy z wpisami w rejestrze klauzul niedozwolonych m.in. nr 647, 757, 3486.
- §10 ust. 3: „(...) w przypadku nieosiągnięcia porozumienia poddadzą je rozstrzygnięciu Sądu Powszechnego właściwego dla siedziby/miejsca zamieszkania

pozwanego” – zapis tożsamy z wpisami w rejestrze klauzul niedozwolonych m.in. nr 1618, 1645.

Zaleca się wyeliminowanie wskazanych wyżej nieprawidłowości.

7.2)

W Uczelni została powołana *Komisja Dyscyplinarna do spraw doktorantów Uniwersytetu Gdańskiego* oraz *Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna do spraw doktorantów Uniwersytetu Gdańskiego*. W składzie obu komisji znajdują się wyłącznie doktoranci. Rozpatrywaniem skarg zajmuje się Komisję Dyscyplinarną dla Doktorantów na poziomie centralnym.

W toku wizytacji przedstawiony został tradycyjny sposób zapobiegania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych dotyczący studentów, oparty o zgłaszanie takich sytuacji Władzom Wydziału (indywidualnie bądź za pośrednictwem organów Samorządu Studenckiego) i funkcjonowanie Komisji Dyscyplinarnych na Uczelni. Zarówno Dziekan Wydziału, jak przedstawiciele Samorządu występują w roli mediatorów w przypadku wystosowania takiej prośby przez strony konfliktu. Z rozmów przeprowadzonych podczas spotkania ze studentami wynika, że nisko oceniają oni efektywność tego sposobu rozpatrywania skarg, przez co rzadko sytuacje konfliktowe zostają w ogóle ujawnione. Opinia ta była również związana z obawami studentów przed reperkusjami ze strony prowadzącego, którego dotyczyłyby ewentualne uwagi. Władze Wydziału przedstawiły przykład odsunięcia prowadzącego od zajęć na studiach niestacjonarnych, studenci zauważyli jednak, iż podobne prośby w stosunku do pracowników samodzielnych na studiach dziennych nie zostały rozpatrzone.

Reasumując należy zauważyć, że na Wydziale nie ma systemu rozwiązywania sytuacji konfliktowych dotyczący studentów. Brak mechanizmu mającego na celu zapobieganie występowaniu sytuacji konfliktowych innego, niż związany z systemem anty plagiatowym. Identyfikowane sytuacje analizowane są indywidualnie.

W świetle powyższych uwag informacji należy stwierdzić, że system działań zapobiegawczych i rozwiązywania sytuacji konfliktowych na Wydziale Zarządzania wymaga usprawnienia.

7.3)

Uczelnia respektuje prawo do samorządności doktoranckiej. Samorząd Doktorantów na poziomie centralnym zna swoje prawa i aktywnie z nich korzysta (np. opiniowanie regulaminów, uczestnictwo w pracach Senatu itp.).

Przedstawiciel doktorantów na Wydziale, mimo że jest członkiem Rady Wydziału, nie uczestniczy w jej posiedzeniach, co zostało udokumentowane na listach obecności na Radzie Wydziału oraz w protokołach.

Doktoranci nie mieli możliwości zaopiniowania wniosku o powołanie kierownika studiów doktoranckich. Wydział nie zwrócił się do samorządu doktorantów o zaopiniowanie kierownika, co jest niezgodne z obowiązującymi aktami prawa.

Przedstawiciel doktorantów jest członkiem uczelnianego Zespołu ds. Zapewniania Jakości Kształcenia, lecz na Wydziale w składzie Zespołu doktoranta już nie ma.

Samorząd doktorantów na Wydziale Zarządzania UG nie funkcjonuje. Nie odbyły się wybory. Władze Wydziału podjęły wiele prób zmiany tej sytuacji, jednakże doktoranci nie wykazują żadnej aktywności.

Organy Samorządu Studenckiego Wydziału w opinii studentów są „tworem nieistotnym”. Opinia ta wynika w głównej mierze z braku zaufania w moc sprawczą organizacji, świadomości sporadycznego uczestnictwa więcej niż połowy delegatów samorządowych w posiedzeniach organów kolegialnych Wydziału, oraz nielicznych

przypadków zabierania głosu w kwestiach bezpośrednio związanych ze studentami. Z przedstawianych podczas spotkania z Zespołem Oceniającym opinii wynika, iż studenci w większym stopniu doceniają działalność Kół Naukowych niż organów Samorządowych.

Przedstawiciele Wydziałowego Samorządu Studenckiego chwalą współpracę z Władzami Wydziału nawiązaną na przestrzeni ostatnich lat. W tym czasie pozyskane zostały środki finansowe na działalność statutową oraz kulturalną, a także oddane do ich użytku zostało pomieszczenie biurowe (również na potrzeby wydziałowej komisji stypendialnej). Studenci w ramach swojej działalności realizują obowiązki komisji stypendialnej, współpracują z kołami naukowymi Wydziału, organizują imprezy plenerowe, czy też przeprowadzają niezależny konkurs na najlepszego dydaktyka Wydziału (nagroda im. Dr Kozubskiego). Zaznaczyć należy jednak, iż poza włączeniem studentów w skład nielicznych organów Wydziałowych, studenci przyznali, iż Władze Jednostki nie podejmują innych kroków mających na celu aktywizację studentów i pozyskania ich głosu w kwestiach z nimi związanych.

Ustawowy wymóg przeprowadzenia szkolenia z zakresu praw i obowiązków studentów przez przedstawicieli PSRP, jest realizowany w pierwszym roku studiów pierwszego stopnia, na spotkaniu organizacyjnym przed rozpoczęciem zajęć. W prezentowanej przez studentów opinii, spotkanie to powinno mieć miejsce również w przypadku rozpoczęcia studiów na drugim stopniu kształcenia.

Ocena końcowa 7 kryterium ogólnego: *w pełni*

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

7.1) System wsparcia naukowego, dydaktycznego i materialnego na Wydziale działa generalnie poprawnie. Drobne błędy mogą być szybko wyeliminowane. Funkcjonowanie Funduszu Pomocy Materialnej nie budzi zastrzeżeń.

7.2) Na Wydziale nie wdrożono systemu rozwiązywania sytuacji konfliktowych, sytuacje takie analizowane są indywidualnie.

Wydział nie posiada rozbudowanego systemu zapobiegania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych, a działania podejmowane w oparciu o tradycję akademicką nie są w pełni skuteczne i efektywne.

7.3) Samorząd ogólnouczelniany otrzymuje wsparcie ze strony Uczelni. W ramach Wydziału, pomimo podjętych przez jego Władze działań służących aktywizacji środowiska doktorantów, samorząd nie został powołany.

Aktywność studentów w działalności Wydziału jest ograniczona. Mimo przedstawicielstwa w strukturach Wydziału studenci nie uczestniczą w posiedzeniach organów kolegialnych, lub nie zabierają głosu. W takiej sytuacji identyfikuje się pasywną postawę Władz Wydziału, w zakresie współpracy ze studentami, jako przedstawicielami interesariuszy wewnętrznych. W opinii studentów wydziałowy organ Samorządu Studenckiego jest niepotrzebny.

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

W Uniwersytecie Gdańskim przepisy dotyczące proce zapewnienia jakości kształcenia można podzielić na dwie grupy, tj. przepisy o charakterze ogólnym regulującym ich wprowadzenie na szczeblu Uczelni oraz przepisy wykonawcze związane z ich realizacją na szczeblu Wydziałów.

Wykonując postanowienia § 116 ust. 4 Statutu Uczelni „w Uniwersytecie funkcjonuje wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia” w Uniwersytecie Gdańskim wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia został wprowadzony Uchwałą nr 76/09 Senatu z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia. W uchwale tej wskazane zostały obszary badań objętych tym systemem, tj. analiza przebiegu kształcenia, która ma być dokonywana poprzez okresowe przeglądy i analizy programów nauczania, hospitacje zajęć dydaktycznych, analizę sposobów i zasad oceniania studentów, monitorowanie zasobów służących kształceniu oraz środków wsparcia dla studentów, ankietowe badania jakości kształcenia o charakterze ogólnouczelnianym i wydziałowym, prowadzone wśród studentów, doktorantów, słuchaczy studiów podyplomowych, badanie opinii pracowników, pracodawców oraz monitorowanie oczekiwań społeczności lokalnej oraz samorządów terytorialnych. Ponadto Fundusz Innowacji Dydaktycznych wspierający nowatorskie rozwiązania edukacyjne ma na celu kształcenie i doskonalenie kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich i doktorantów. Zasady funkcjonowania elementów wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia w wymienionym wyżej zakresie zostały określone w Zarządzeniu nr 48/R/10 Rektora w dniu 31 maja 2010 r., które zawiera m. in.: Regulamin funkcjonowania Funduszu Innowacji Dydaktycznych, rodzaje badań ankietowych prowadzonych w ramach zapewniania jakości kształcenia oraz wytyczne Rektora dla Dziekanów Wydziałów w sprawie tworzenia wydziałowych regulacji dotyczących jakości kształcenia. Nakłada również obowiązek składania, co najmniej raz w roku sprawozdania z oceny własnej jednostki właściwej Radzie Wydziału, która podejmuje decyzje o działaniach mających na celu podniesienie jakości kształcenia oraz Uczelnianemu Zespołowi ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia, który po konsultacjach z samorządem studentów i doktorantów przygotowuje raport i przekazuje wnioski Rektorowi. Raport jest publikowany na stronie internetowej Uczelni.

Struktura odpowiedzialności w obszarze zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim odbywa się na 2 poziomach, tj. na poziomie Uczelni (za sprawne funkcjonowanie i modyfikację systemu jakości kształcenia odpowiada Prorektor ds. kształcenia) oraz jednostki organizacyjnej (Dziekan lub kierownik jednostki organizacyjnej).

Analiza przedstawionej w czasie wizytacji dokumentacji Uczelni pozwala na stwierdzenie, iż zalecenia wskazane w powyższych dokumentach są realizowane poprzez powołanie Uczelnianego Zespołu ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia - Zarządzenia Rektora nr 80/R/12 z dnia 16 października 2012 r. w sprawie powołania Uczelnianego Zespołu ds. Zapewniania Jakości Kształcenia, określenie zakresu jego kompetencji - Zarządzenie Rektora nr 49/R/10 z dnia 31 maja 2010 r., ze szczególnym uwzględnieniem informacji dotyczących: wydziałowych zasad i procedur związanych z oceną działalności nauczycieli akademickich, procedur związanych z działalnością sfery administracyjnej Uczelni mających związek z jakością kształcenia, zakresu i wyników badań ankietowych, planów działań oraz raportu Uczelni dla Rektora i Senatu dotyczącego jakości kształcenia, a także podejmowanych działań w celu podnoszenia jakości, ich gromadzenie oraz rozpowszechnianie. Spotkania Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia są protokołowane, prowadzona jest również kompletna dokumentacja. Struktura zarządzania na szczeblu uczelnie jest przejrzysta i spójna.

Ponadto na mocy tej w uchwały Dziekan powołuje Wydziałowy Zespół ds. jakości kształcenia, którego zadania ma określić również Dziekan. W wymienionym wyżej Zarządzeniu nr 49/R/10 określono formę powołania Zespołu – *jako pismenne zarządzenie w*

sprawie powołania Wydziałowego Zespołu lub Pełnomocnika ds. jakości kształcenia. Na Wydziale Zarządzania nie zostało wydane zarządzenie w powyższej sprawie. W czasie wizytacji przedstawiono jedynie pismo Prodziekana z dnia 24 marca 2011 r. skierowane do Dziekana w sprawie ukonstytuowania się Wydziałowej Komisji ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz listę obecności z posiedzenia Wydziałowej Komisji (a nie Zespołu) w dniu 14 kwietnia 2011 r.

Brak jest również określenia przez Dziekana zakresu zadań dla Komisji, do którego opracowania obligują postanowienia § 4 wspomnianego wyżej zarządzenia nr 49/R/10 Rektora. Zespół powinien podejmować działania na rzecz zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia w jednostce. W tym celu powinien opracować i przedstawić Dziekanowi Wydziału wnioski i projekty dotyczące wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia na wydziale. Ponadto Zespół powinien sporządzać sprawozdania z oceny własnej, stanowiące wynik ewaluacji jakości kształcenia na Wydziale.

Z uwagi na brak dokumentacji związanej z pracami zespołu (tj. protokołów posiedzeń, kopii wniosków skierowanych do Dziekana) nie można dokonać jednoznacznej, kompleksowej i formalnej oceny działań pozostających w zakresie zadań, jakie nakładają na Zespoły wydziałowe ds. jakości kształcenia, postanowienia ogólnouczelniane oraz stopnia jego zaangażowania w sam proces realizacji postanowień Rektora.

Na Wydziale Zarządzania działania podejmowane przez Zespół są realizowane, nie mają jednak charakteru usystematyzowanego, a brak formalnie powołanego Zespołu oraz dookreślenia jego zadań utrudnia ich ocenę.

Zgodnie z informacją przekazaną w Raporcie Samooceny Kierunkowe Komisje Programowe zajmują się merytoryczną oceną programów studiów, oceną stopnia realizacji założonych efektów kształcenia oraz wypracowują propozycje zmian programów studiów. Natomiast Wydziałowy Zespół ds. jakości kształcenia podejmuje działania zmierzające do dostosowywania istniejących na Wydziale procedur projakościowych do systemu uczelnianego.

Na Wydziale Zarządzania funkcjonują elementy formalnie zbudowanego wewnętrznego systemu zapewniania jakości. Powołane zostały Kierunkowe Komisje Programowe dla poszczególnych kierunków studiów, w skład, których weszli przedstawiciele specjalności realizowanych w ramach danego kierunku studiów. Komisje te dokonały przeglądu i oceny programów studiów oraz dokonały opisu kierunkowych efektów kształcenia zgodnych z KRK.

Brak dokumentacji związanej z pracami Komisji utrudnia ocenę formalną tych działań.

Analiza dokumentacji protokołów z posiedzeń Rady Wydziału wskazuje, iż przedmiotem jej obrad była głównie tematyka związana z realizacją procesu kształcenia na Wydziale (tj. określenie planów i programów kształcenia, sprawy kadrowe, procedury nadawania stopni naukowych).

W toku wizytacji Władze Wydziału poinformowały, iż wewnętrzny system zapewnienia jakości kształcenia jest na końcowym etapie jego dostosowywania do zasad ogólnouczelnianych. Zakres zmian określono w wypracowanych zasadach tworzenia systemów ogólnouczelnianych, które zostały opracowane przez Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia powołany na mocy Zarządzenia nr 80/R/12 Rektora z dnia 16 października 2012 r. w skład, którego weszła przedstawicielka Wydziału Zarządzania (będąca równocześnie przewodniczącą Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia).

Obecnie, w aspekcie normatywnym, wyrazem działań na Wydziale w zakresie zapewnienia jakości kształcenia, jest misja i strategia Wydziału (przyjęte na posiedzeniu Rady Wydziału w dniu 22 listopada 2012 r.), w których określone zostały zadania na najbliższe lata powiązane z jakością kształcenia w jednostce. Ponadto Rada Wydziału dnia 22 listopada

2012 r. zatwierdziła przedstawiony przez Prodziekana ds. jakości Kształcenia i Studiów Stacjonarnych raport samooceny w zakresie wyników badań ankietowych, hospitacji zajęć dydaktycznych ze wskazaniem wniosków i zaleceń. Sporządzone zostało również „Sprawozdanie z oceny własnej Wydziału Zarządzania w zakresie jakości kształcenia za rok akademicki 2010/2011”, przekazane – zgodnie z wymaganiami określonymi w Uchwale Senatu – Prorektorowi ds. kształcenia.

Na Wydziale Zarządzania nie tworzy się odrębnych przepisów dotyczących wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia oraz formalnych struktur, procedur oraz narzędzi. Przyjęto zasadę ich odpowiedniości z uregulowaniami ogólnouczelnianymi.

Należy jednak stwierdzić, że Wydział podejmuje działania w zakresie analizy, oceny i doskonalenia jakości kształcenia. Niektóre z nich są sformalizowane, inne mają charakter nieformalny i wynikają z dobrych relacji Wydziału z przedstawicielami rynku pracy. Z uwagi na fakt, iż niektóre procedury będą dopiero tworzone, nie można ocenić stopnia ich spójności i kompletności. Podczas spotkania z nauczycielami akademickimi realizującymi proces kształcenia na Wydziale Zarządzania zdecydowanie negatywnie wypowiedziano się na temat celowości pełnego sformalizowania tego typu działań.

Na Wydziale Zarządzania nie zostały opracowane odrębne zasady gromadzenia, analizowania oraz publikowania informacji na temat działań w zakresie poszczególnych obszarów, które mają wpływ na jakość kształcenia.

Pomimo tego, iż brak jest formalnych rozwiązań w wyżej wymienionym zakresie, na Wydziale Zarządzania podjęte zostały działania dotyczące podstawowych składników i niektórych czynników mających wpływ na jakość kształcenia, dotyczących między innymi planów studiów i programów kształcenia, jakości kadry wspierającej proces kształcenia, zasadami oceniania studentów poprzez: analizy ankiet studenckich, okresowych ocen dorobku naukowego i dydaktycznego pracowników naukowo-dydaktycznych, rocznych sprawozdań dziekana z działalności Wydziału. Na posiedzeniach Rady Wydziału nie była omawiana problematyka związana ze wszystkimi elementami wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Działania podejmowane w obszarze związanym z gromadzeniem i analizą danych na Wydziale nie mają charakteru kompleksowego, zaś dokumentacja analizowana nie jest w pełni kompletna, jednakże na obecnym etapie tworzenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia należy pozytywnie ocenić wysiłek Wydziału Zarządzania w tym zakresie.

Ocena końcowa 8 kryterium ogólnego: *w pełni*

Syntetyczna ocena opisowa stopnia spełnienia kryteriów szczegółowych

Przepisy regulujące zasady funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia są kompletne, określają zadania Komisji ds. jakości na szczeblu uczelni i wydziałów.

Na Wydziale Zarządzania funkcjonują elementy formalnie zbudowanego wewnętrznego systemu zapewniania jakości. Powołane zostały Kierunkowe Komisje Programowe dla poszczególnych kierunków studiów, w skład, których weszli przedstawiciele specjalności realizowanych w ramach danego kierunku studiów. Komisje te dokonały przeglądu i oceny programów studiów oraz dokonały opisu kierunkowych efektów kształcenia zgodnych z KRK.

Na Wydziale Zarządzania nie zostały opracowane odrębne zasady gromadzenia, analizowania oraz publikowania informacji na temat działań w zakresie poszczególnych obszarów, które mają wpływ na jakość kształcenia. Pomimo tego Wydział podejmuje

działania dotyczące podstawowych składników i czynników mających wpływ na jakość kształcenia w zakresie ich analizy, oceny i doskonalenia.

9. Podsumowanie

Tabela nr 2 Ocena spełnienia kryteriów oceny instytucjonalnej

Kryterium	Stopień spełnienia kryterium				
	Wyróżniająco (6)	w pełni (5)	Znacząco (4)	Częściowo (3)	Niedostatecznie (2)
1. strategia rozwoju		X			
2. wewnętrzny system zapewnienia jakości		X			
3. cele i efekty kształcenia na studiach doktoranckich i podyplomowych oraz system ich weryfikacji		X			
4. zasoby kadrowe, materialne i finansowe		X			
5. prowadzenie badań naukowych		X			
6. współpraca krajowa i międzynarodowa		X			
7. system wsparcia studentów i doktorantów		X			
8. przepisy wewnętrzne normujące proces zapewnienia jakości kształcenia,		X			

Analizując i oceniając stopień spełnienia wszystkich kryteriów oceny należy zauważyć, że zidentyfikowana na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego ocena jakości kształcenia jest bardzo zrównoważona. Wszystkie kryteria oceny zostały ocenione w stopniu „pełny”. Taki stan kryteriów potwierdza postawiona wyżej konstatację.

Nie znaczy to, że w dokonanych ocenach kryteriów nie można wskazać obszarów wymagających dalszego doskonalenia.

Za zdecydowanie silne strony Wydziału Zarządzania uznać można:

1. Cele ujęte w strategii rozwoju Wydziału, które są zbieżne w misję Uniwersytetu i nawiązują do polityki zapewniania jakości kształcenia realizowanej przez

Uniwersytet. Uwypuklone w strategii rozwoju Wydziału Zarządzania kierunki działań w kadencji 2013-2016 eksponują znaczenie oferty kształcenia i jakości kształcenia na światowym poziomie oraz rozwój badań naukowych,

2. Dobrze zarysowany konceptualnie Wewnętrzny System Zapewniania Jakości kształcenia, wyrażający ujęty w strategii Wydziału, priorytet związany z budową kultury jakości kształcenia w tej Podstawowej jednostce Organizacyjnej,
3. Pełna spójność obszarów, dziedzin i dyscyplin naukowych w zakresie prowadzonych badań naukowych z realizowanym kształceniem. Pracownicy podejmują badania naukowe w ramach nowych obszarów badawczych, a w szczególności rozwiązują problemy badawcze wynikające ze zmian dokonujących się w otoczeniu społeczno-gospodarczym.
4. Dobre kwalifikacja pracowników naukowo-dydaktycznych prowadzących zajęcia na studiach III stopnia,
5. Najlepiej rozwinięte w Uczelni studia podyplomowe prowadzone na Wydziale Zarządzania, które przyciągają corocznie znaczą liczbę uczestników,
6. Właściwe dostosowanie infrastruktury dydaktycznej i naukowej do profilu i rozmiarów prowadzonego kształcenia oraz specyfiki realizowanych badań naukowych,
7. Dobrze rozwinięta współpraca z wieloma jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego, która obejmuje wiele obszarów i ma różnorodne formy.

Szansami Wydziału zarządzania mogą być:

1. Nowa oferta dydaktyczna, wpisana w dziedzinę nauk ekonomicznych, wykorzystująca synergiię wszystkich składników oraz czynników determinujących jakość kształcenia, a także respektująca nowe, rozpoznane oczekiwania otoczenia społeczno-gospodarczego i potrzeby rynku pracy,
2. Wysoka pozycja Wydziału Zarządzania w środowisku akademickim i w sektorze ekonomicznych szkół wyższych w Polsce,
3. Determinacja Władz Wydziału w dążeniu do wpisania WSZJK jako istotnego wyróżnika marki Wydziału Zarządzania, już identyfikowanej przez otoczenie,
4. Wykorzystanie dobrej i długoletniej tradycji tej Podstawowej Jednostki Organizacyjnej jako ważnego podmiotu rozwoju naukowego i dydaktycznego Pomorza.

Wskazane wyżej silne strony Wydziału Zarządzania oraz zidentyfikowane szanse otoczenia, pozwolą, jak się wydaje, na dalszy, dynamiczny rozwój tej Podstawowej Jednostki Organizacyjnej Uniwersytetu Gdańskiego.

W świetle przedstawionej odpowiedzi na raport powizytacyjny Dziekan Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego w merytorycznych wyjaśnieniach ustosunkowuje się do zawartych w Raporcie niesprawności dotyczących jakości kształcenia na kierunku zarządzanie.

Odpowiedź Dziekana Wydziału została ujęta w formie kompleksowego wyjaśnienia dotyczącego wszystkich zawartych w raporcie uchybień i związanych z nim zaleceń.

Analiza i ocena wszystkich odpowiedzi zawartych w piśmie Dziekana Wydziału oraz treści dokumentów potwierdzających dokonane działania naprawcze, upoważnia do stwierdzenia, że władze tej podstawowej jednostki organizacyjnej Uczelni z dużą uwagą podeszły do wszystkich nawet drobnych zastrzeżeń zespołu wizytującego dotyczących jakości kształcenia oraz zawartych w raporcie zaleceń, wskazujących na obszary wymagające doskonalenia.

Można, więc stwierdzić, że Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego wypełnił wszystkie zalecenia Polskiej Komisji Akredytacyjnej wskazane w raporcie powizytacyjnym.