

ZESZYT DOBRYCH PRAKTYK

dotyczących wewnętrznego zapewnienia

jakości kształcenia w uczelniach



Zeszyt dobrych praktyk

dotyczących wewnętrznego zapewnienia
jakości kształcenia w uczelniach

Warszawa 2013

Wybór i opracowanie: Maria Próchnicka
Recenzja: Jadwiga Mirecka, Maria Ziólek
Redakcja tekstu: Katarzyna Lasota
Korekta: Agnieszka Pawłowiec
Współpraca wydawnicza: Weronika Walasek

Wydawca:

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

ul. Mokotowska 43

00-551 Warszawa

tel. +48 22 46 31 000

faks +48 22 46 31 021

www.frse.org.pl

kontakt@frse.org.pl

www.ekspercibolonscy.org.pl

Numer ISBN: 978-83-64032-05-9

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Warszawa 2013

Spis treści

s.5 Wstęp

s.11 Charakterystyka dobrych praktyk

s.11 1 Polityka oraz procedury zapewnienia jakości

Polityka i procedury zapewnienia jakości kształcenia oraz struktura wewnętrznego systemu zapewnienia jakości / *Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*

Polityka zapewnienia jakości (*Quality assurance policy*) / *Lund University, Szwecja; University of Lisbon, Portugalia*

Księga zasad, wytycznych i procedur dotyczących nauczania i uczenia się (*Learning and Teaching Handbook*) / *Durham University, Wielka Brytania*

s.23 2 Zatwierdzanie, monitoring i okresowy przegląd programów oraz ich efektów

Projektowanie, zatwierdzanie, ocena i przegląd programów (*Curriculum design, approval, evaluation and review*) / *University of Salford Manchester, Wielka Brytania*

s.29 3 Ocenianie studentów

Kodeks jakości (*UK Quality Code for Higher Education. Part B: Assuring and enhancing academic quality*). Rozdział B6: *Assessment of students and accreditation of prior learning* / *The Quality Assurance Agency for Higher Education, Wielka Brytania*

Poradnik zapobiegania plagiatom dla studentów (*A booklet for students on plagiarism, including techniques for avoiding it*) / *The University of British Columbia (UBC), Faculty of Arts, Kanada*

s.39 4 Zapewnienie jakości kadry dydaktycznej

Centrum doskonalenia dydaktycznego nauczycieli akademickich / *Copenhagen Business School Learning Lab, Dania; Technical University of Denmark, Centre for Didactics and Methodological Development, Dania; Oslo University College, Centre for Staff and Learning Development, Norwegia*

Konferencje *Dobre praktyki* na Uniwersytecie Warszawskim / *Uniwersytet Warszawski*
System doskonalenia motywowania i nagradzania nauczycieli akademickich / *Uniwersytet Jagielloński w Krakowie*

Centrum doskonałości w nauczaniu (*Eberly Center for Teaching Excellence*) / *Carnegie Mellon University, USA*

s.57 5 Zasoby do nauki oraz środki wsparcia dla studentów

Rozwijanie umiejętności studiowania (Professional Academic Development, PAD) / *University of Bedfordshire, Wielka Brytania*

s.63 6 Systemy informacyjne

System gromadzenia i przetwarzania danych dotyczących jakości kształcenia (*Quality Measurement System, QMS2000*) / *University of Louisville, Stany Zjednoczone*

Pozyskiwanie i wykorzystywanie informacji zwrotnej od studentów / *Loughborough University School of Business and Economics, Wielka Brytania*

Portfolio modułu kształcenia (Unit portfolio) / *Sheffield Hallam University, Wielka Brytania*

Badanie pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni (*The graduate employer survey*) / *Monash University, Australia*

s.77 7 Publikowanie informacji

Katalog kursów Uniwersytetu w Amsterdamie (*Course Catalogue University of Amsterdam*) / *University of Amsterdam, Holandia*

Publikowanie wyników badań absolwentów / *Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie*

Spis ilustracji

Zrzut ekranu 1. Struktura wewnętrzna sekcji *Curriculum Development w Learning and Teaching Handbook* (*Durham University*)

Zrzut ekranu 2. Struktura wewnętrzna części *How to Assess Students' Learning and Performance* w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (*Carnegie Mellon University*)

Zrzut ekranu 3. Wyszczególnienie funkcji spełnianych przez sylabus w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (*Carnegie Mellon University*)

Zrzut ekranu 4. Przykład listy sprawdzającej poprawność zaprojektowania zadania dla studenta (*A Checklist for Designing Assignments*) w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (*Carnegie Mellon University*)

Zrzut ekranu 5. Odesłania do różnych typów narzędzi wykorzystywanych w ocenie studentów w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (*Carnegie Mellon University*)

Zrzut ekranu 6. Strona startowa *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 7. Strona prostego wyszukiwania kursu w *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 8. Strona prostego wyszukiwania programu kształcenia w *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 9. Strona wyszukiwania nazwiska nauczyciela akademickiego w *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 10. Strona wyszukiwania zaawansowanego kursów w *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 11. Strona wyszukiwania zaawansowanego programów kształcenia w *Course Catalogue University of Amsterdam*

Zrzut ekranu 12. Strona z wynikami kolejnych edycji badań absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie

Wstęp

Przedmiotem opisu w niniejszym *Zeszycie* są dobre praktyki związane z funkcjonowaniem wewnętrznych systemów zapewnienia jakości kształcenia w uczelniach. Dobra praktyka jest definiowana jako *sposób postępowania, w odniesieniu do którego zostało udowodnione – w wyniku doświadczenia lub badań – że prowadzi on niezawodnie do pożądanych rezultatów*¹.

Definicja dobrej praktyki w zastosowaniu do problematyki zapewnienia jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym została zamieszczona na stronie International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE). Organizacja ta prowadzi bazę dobrych praktyk dostępną dla jej członków. W ujęciu INQAAHE, dobra praktyka jest traktowana jako *przejrzyste i konsekwentne działanie, które zostało sprawdzone jako przynoszące znaczącą wartość dodaną dla polityki i działalności agencji zapewnienia jakości i/lub ich interesariuszy*². W niniejszym opracowaniu posłużono się terminem dobra praktyka w znaczeniu zaproponowanym przez INQAAHE, rozszerzając jego zakres na funkcjonowanie wewnętrznych systemów zapewnienia jakości kształcenia.

Celem *Zeszytu* jest scharakteryzowanie wybranych dobrych praktyk dotyczących wewnętrznego zapewniania jakości kształcenia w uczelniach oraz ich rozpowszechnienie w środowisku akademickim jako użytecznych wzorów do naśladowania. Jakkolwiek w opisie poszczególnych praktyk zostały też sformułowane pewne ogólne zalecenia oraz wyszczególnione niektóre zagrożenia związane z ich wprowadzaniem, to jednak zawartych w *Zeszycie* informacji nie można traktować jako wyczerpujących wskazówek dotyczących implementacji i internalizacji

¹ *A best practice is a technique or methodology that, through experience and research, has proven to reliably lead to a desired result*, SearchSoftwareQuality, <http://searchsoftwarequality.techtarget.com/definition/best-practice> [odczyt: 2012-08-14]; tłumaczenie autorki.

² *A good practice is an activity that is clear and coherent and that has been documented as adding significant value to the policies or practices of a quality assurance agency and/or its stakeholders*, International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education, <http://www.inqaahe.org/gppqa/about-gppqa> [odczyt: 2012-08-14]; tłumaczenie autorki.

dobrych praktyk w poszczególnych instytucjach szkolnictwa wyższego. Ocena możliwości zaadaptowania dobrych praktyk oraz podjęcie decyzji o ich internalizacji w określonej uczelni wymaga zapoznania się z charakterystykami szczegółowych rozwiązań stosowanych w ramach omawianych praktyk, zawartymi w przywoływanych źródłach, a także, w niektórych przypadkach, obserwacji stosowania praktyki.

W doborze dobrych praktyk kierowano się takimi kryteriami, jak: sposób ich udokumentowania w formie publikacji, pozwalający na wielokrotne powracanie do opisu praktyki, przejrzystość, kompletność i spójność charakterystyki, istnienie dowodów na to, że praktyka została sprawdzona w działaniu, a jej zastosowanie doprowadziło do powstania wartości dodanej w postaci udoskonalenia lub uzupełnienia dotychczasowych rozwiązań. Starano się także uwzględnić praktyki o uniwersalnym charakterze, możliwe do stosunkowo łatwego przeniesienia lub zaadaptowania.

W *Zeszycie* zostały opisane przede wszystkim praktyki stosowane w poszczególnych uczelniach. Wyjątek uczyniono tylko dla wybranych części *UK Quality Code for Higher Education*³, opracowanego przez The Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA), jako zespół wskaźników stanowiących punkt odniesienia dla instytucji szkolnictwa wyższego w Wielkiej Brytanii w tworzeniu własnych, dostosowanych do specyfiki uczelni wewnętrznych systemów zapewnienia jakości kształcenia. Koncepcja *Quality Code* uznana została za przykład dobrej praktyki szczególnie warty przedstawienia głównie z uwagi na zmiany zachodzące w polskich uczelniach i obserwowaną dezorientację związaną z wyborem podejścia do tworzenia lub przekształcania wewnętrznych systemów zapewnienia jakości kształcenia. *Quality Code* nie jest standardem, lecz – jak podkreślają jego twórcy – zestawem wytycznych, które mogą być wykorzystane przez instytucje szkolnictwa wyższego do tworzenia własnych rozwiązań. Zastosowanie tej koncepcji pozwala na pogodzenie pozornie sprzecznych dążeń do rozwoju systemów z jednej strony dostosowanych do specyfiki uczelni, a z drugiej spełniających pewne generalne wymagania.

Zapewnienie i doskonalenie jakości kształcenia jest jednym z podstawowych obowiązków uczelni, zgodnie z regulacjami wprowadzonymi w wyniku nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Od zapewnienia jakości i wyników jej oceny zewnętrznej, dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną (PKA), uzależnione zostały możliwości pozyskiwania dodatkowych środków finansowych. Ocena funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia (WSZJK) została wskazana w ustawie jako jedno z kryteriów oceny programowej i instytucjonalnej PKA. WSZJK, w myśl wytycznych sformułowanych w aktach wykonawczych do ustawy, powinien mieć charakter kompleksowy i obejmować wszystkie aspekty procesu kształcenia.

Publikacja *Zeszytu* następuje w dość szczególnym okresie rozwoju wewnętrznych systemów zapewnienia jakości kształcenia w polskich szkołach wyższych, w których na ogół zbudowane

³ *UK Quality Code for Higher Education*, <http://www.qaa.ac.uk/AssuringStandardsAndQuality/quality-code/Pages/default.aspx>, [odczyt: 2012-08-14].

już zostały zręby organizacyjno-prawne systemów, to znaczy uchwalono dokumenty kładące podwaliny pod systemy, określono ich strukturę i zakres odpowiedzialności poszczególnych jednostek, powołano zespoły/komisje/pełnomocników ds. zapewnienia jakości kształcenia. Obecnie nadszedł czas na zaprojektowanie i wdrożenie konkretnych rozwiązań dotyczących zapewnienia i doskonalenia jakości na różnych etapach i w odniesieniu do różnych aspektów procesu kształcenia. *Zeszyt dobrych praktyk* ma w tym pomóc poprzez dostarczenie opisów sprawdzonych przykładów, podpowiadających nie tyle **co** należy zrobić, lecz ilustrujących **jak** można postępować. Dlatego zrezygnowano z przedstawiania struktury całych systemów na rzecz charakteryzowania różnych pojedynczych rozwiązań odnoszących się do poszczególnych aspektów zapewniania jakości kształcenia, jak opracowanie polityki jakości, tworzenie, monitorowanie i przegląd programów kształcenia, informacja zwrotna od studentów, ocena studentów i innych.

Przyjmując takie podejście, zakładano też, że w przypadku zainteresowania wdrożeniem określonej praktyki łatwiejsze i bardziej skuteczne będzie naśladowanie pojedynczego rozwiązania/pojedynczych rozwiązań i jego/ich przetestowanie w warunkach funkcjonowania poszczególnych uczelni. Adaptowanie całych systemów, często przecież sztywnych na miarę, może się okazać bardzo trudne, o ile w ogóle możliwe do zastosowania, w uczelniach funkcjonujących w odmiennych uwarunkowaniach zewnętrznych (np. prawnych czy finansowych), osadzonych w innej tradycji, mających inną strukturę wewnętrzną i inne cele.

W identyfikacji dobrych praktyk oraz w gromadzeniu informacji dotyczących ich cech charakterystycznych wykorzystane zostały dwa podstawowe źródła – kwartalnik „Quality Assurance in Education” oraz portale informacyjne europejskich i amerykańskich instytucji szkolnictwa wyższego. Publikowane od 1993 r. „Quality Assurance in Education” jest czasopismem dostępnym w subskrypcji online za pośrednictwem Emerald Education Subject Collection, indeksowanym w wielu bazach, w tym w *Academic Search Complete* oraz *Scopus*. Jednym z jego głównych celów jest rozpowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania zmianą oraz procesami doskonalenia w szkolnictwie wyższym. Dobre praktyki opisane w *Zeszytach* pochodzą z różnych okresów, a czas ich zastosowania jest wyznaczony poprzez datę publikacji lub datę odczytu źródła, w którym została scharakteryzowana dana praktyka. W okresie, który minął od opublikowania informacji o dobrej praktyce, jej elementy mogły ulec zmianie.

W kategoryzacji i porządkowaniu dobrych praktyk zebranych w niniejszym *Zeszytach* kierowano się podejściem przedmiotowym. Charakterystyki praktyk zostały ułożone według dziedziny wykorzystania praktyki, zgodnie z zakresem wyznaczonym przez poszczególne standardy określone w *Standardach i wskazówkach dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*⁴. Grupa opisów dobrych praktyk odnoszących się

⁴ *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. (w skrócie ESG) 3rd ed. Helsinki: European Association for Quality Assurance in Higher Education, 2009, <http://www.enqa.eu/pubs/Iasso> [odczyt: 2012-08-14]; w polskiej wersji językowej: *Standardy i wskazówki dotyczące zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*. Helsinki: Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Zapewnienia Jakości w Szkolnictwie Wyższym, 2005.

do określonej dziedziny zastosowania jest poprzedzona numerem oraz przytoczeniem tekstu standardu, według brzmienia zawartego w polskiej wersji językowej *Standardów i wskazówek...* Starano się zachować jednakowy poziom szczegółowości opisu dobrych praktyk oraz równomiernie rozłożyć liczbę przykładów przyporządkowanych do poszczególnych kategorii, choć w tym zakresie zdarzają się pewne odstępstwa wynikające zarówno z dostępności informacji na temat dobrych praktyk dotyczących poszczególnych obszarów wewnętrznego zapewnienia jakości kształcenia, jak i antycypowanych potrzeb potencjalnych odbiorców *Zeszytu*. Nieco więcej uwagi poświęcono m.in. prezentacji praktyk odnoszących się do standardu 1.7., dotyczącego publikowania i zapewnienia dostępu do informacji o programach oferowanych przez uczelnie oraz ich efektach. Publikowanie informacji o ofercie programowej polskich uczelni wymaga bowiem wielu udoskonaleń w zakresie kompleksowości dostarczanej informacji, jej aktualności, uwzględnienia potrzeb różnych kategorii odbiorców, ujednolicenia kluczy dostępu, użyteczności i przyjazności systemów wyszukiwawczych. Jednocześnie, zachodzące obecnie procesy dostosowywania programów kształcenia do wymagań Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (KRK) oraz tworzenia nowych stanowią znakomitą okazję do wdrożenia systemów informacyjnych o ofercie dydaktycznej, zapewniających dostęp do informacji bieżącej o ofercie, a w bardziej odległej perspektywie, w miarę napełniania systemów danymi, także informacji retrospektywnej.

Zawarte w *Zeszytach* opisy dobrych praktyk zostały sporządzone wedle jednolitych reguł, wzorowanych na bazie *Database on Good Practices in Quality Assurance* (GPQA), prowadzonej przez INQAAHE <http://www.inqaahe.org/gpqa/send-request.php>. Opis każdej praktyki obejmuje następujące elementy:



nazwa dobrej praktyki;



źródło, w którym została ona opisana, przedstawiona lub miejsce, gdzie została zaobserwowana (adres strony WWW, dane bibliograficzne publikacji, adres elektroniczny dokumentu itp.);



cel dobrej praktyki;



opis dobrej praktyki;



główne korzyści ze stosowania dobrej praktyki;



warunki powodzenia związane ze stosowaniem praktyki/zalecenia dla szkół wyższych zainteresowanych powtórzeniem praktyki;



typ szkoły wyższej, w której dobra praktyka została zastosowana;



główne trudności i zagrożenia związane ze stosowaniem praktyki.

Na zakończenie należy podkreślić, iż adaptowanie i internalizacja dobrych praktyk związanych z wewnętrznym zapewnieniem jakości kształcenia wymaga ogromnego zaangażowania całego środowiska akademickiego, w tym przede wszystkim nauczycieli akademickich. Zapewnienie i doskonalenie jakości kształcenia wymaga poświęcenia przez nich większej ilości czasu na prawidłowe zarządzanie procesem dydaktycznym, doskonalenia umiejętności dydaktycznych i stosowania innowacyjnych metod kształcenia oraz systematycznej, wieloaspektowej weryfikacji i oceny efektów kształcenia z zastosowaniem różnych technik. Ten wysiłek i jego efekty powinny być uwzględnione w ocenie nauczycieli akademickich i stanowić istotne kryterium rozwoju kariery zawodowej, równoważne i komplementarne w stosunku do innych kryteriów.

Charakterystyka dobrych praktyk



1 Polityka oraz procedury zapewnienia jakości

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny posiadać politykę oraz związane z nią procedury w zakresie jakości oraz standardów oferowanych przez siebie programów oraz ich efektów. Powinny także przyjąć na siebie wyraźne zobowiązanie do rozwoju kultury, która uznaje znaczenie jakości oraz jej zapewnienia w ich funkcjonowaniu. W tym celu instytucje powinny opracować i wprowadzić w życie strategię na rzecz ciągłej poprawy jakości. Strategia, polityka oraz procedury powinny posiadać formalny status i być powszechnie dostępne. Powinny również przewidywać określone funkcje dla studentów oraz pozostałych zainteresowanych stron.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Polityka i procedury zapewnienia jakości kształcenia oraz struktura wewnętrznego systemu zapewnienia jakości

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (UAM)

<http://amu.edu.pl/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Strategia rozwoju Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2009-2019

<http://amu.edu.pl/dzialalnosc/o-uam/dokumenty-strategiczne-uczelni⁵>

Jakość kształcenia. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

<http://brjk.amu.edu.pl/>

oraz dostępne pod tym adresem uchwały Senatu UAM i zarządzenia Rektora UAM

Uchwały Senatu UAM

- Uchwała nr 126/2010 Senatu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 25 stycznia 2010 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Zarządzania Jakością Kształcenia w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Uchwała nr 284/2011/2012 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 stycznia 2012 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 126/2010 Senatu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 25 stycznia 2010 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Zarządzania Jakością Kształcenia w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Uchwała nr 285/2011/2012 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 stycznia 2012 r. w sprawie wytycznych dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych dotyczących uchwalania programów kształcenia dla studiów wyższych, studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających
- Uchwała nr 305/2012 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 kwietnia 2012 r. w sprawie wytycznych dla rad podstawowych jednostek organizacyjnych dotyczących kształcenia na studiach doktoranckich

Zarządzenia Rektora UAM

- Zarządzenie nr 130/2009/2010 w sprawie określenia szczegółowych zadań Rady ds. Jakości Kształcenia oraz wydziałowych komisji ds. jakości kształcenia
- Zarządzenie nr 131/2009/2010 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

⁵ Aktualność wszystkich linków odsyłających do źródeł informacji o dobrych praktykach w sieci WWW została sprawdzona 14.08.2012 i tę datę należy przyjąć za datę odczytu wszędzie tam, gdzie nie jest ona podana.

z dnia 11 lutego 2010 r. w sprawie powołania Rady ds. Jakości Kształcenia (RJK)

- Zarządzenie nr 321/2011/2012 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 3 lutego 2012 r. w sprawie określenia szczegółowych zadań Rady ds. Jakości Kształcenia oraz wydziałowych komisji ds. jakości kształcenia
- Zarządzenie nr 322/2011/2012 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 3 lutego 2012 r. w sprawie określenia procedur funkcjonowania uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia
- Zarządzenie nr 323/2011/2012 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 3 lutego 2012 r. w sprawie ankiet wraz z zasadami ich opracowywania, przeprowadzania oraz publikowania ich wyników.



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Zaprojektowanie i wdrożenie wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, obejmującego wszystkie aspekty związane z procesem kształcenia i zarządzaniem tym procesem (planowaniem, organizowaniem, decydowaniem, motywowaniem i kontrolowaniem), opartego na sformułowanej polityce jakości kształcenia, będącej jednym z elementów strategii rozwoju uczelni.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

W *Strategii rozwoju Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu na lata 2009-2019* za jeden z celów strategicznych UAM uznana została *Najwyższa jakość kształcenia*. Wyznaczonych zostało osiem celów operacyjnych, powiązanych z tym celem strategicznym, a wśród nich *Wprowadzenie wewnętrznego systemu oceny i zapewnienia jakości kształcenia*. Dla każdego z celów operacyjnych stworzone zostały karty strategiczne, w których określono działania dotyczące poszczególnych celów, osoby odpowiedzialne za ich realizację, terminy wykończenia, wskaźniki rezultatu oraz źródła finansowania.

Zadania związane są z: wprowadzeniem wewnętrznego systemu oceny i zapewnienia jakości kształcenia, stworzeniem zrębów organizacyjnych systemu, określeniem jego struktury, definiowaniem zakresu odpowiedzialności poszczególnych jednostek strukturalnych oraz procedur związanych z oceną i zapewnieniem jakości. Wszystkie te ustalenia mają formalny status wewnętrznych regulacji uczelnianych, są bowiem przedmiotem uchwał Senatu UAM lub zarządzeń Rektora UAM oraz są publicznie dostępne.

Struktura wewnętrznego systemu oceny i zapewnienia jakości kształcenia jest zgodna ze strukturą organizacyjną Uczelni i obejmuje: Uczelnianą Radę ds. Jakości Kształcenia (RJK) oraz Wydziałowe Komisje ds. Jakości Kształcenia (WKJK). Struktura organu odpowiedzialnego za jakość kształcenia zarówno na poziomie uczelni, jak i na poziomie wydziału jest dwudzielna.

W skład RJK wchodzić dwie Komisje: ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz ds. Oceny Jakości Kształcenia. Podobna dwudzielna struktura została wprowadzona na poziomie wydziałowym. W skład poszczególnych zespołów tworzących strukturę systemu wchodzić osoby odpowiedzialne za poszczególne aspekty zarządzania procesem kształcenia (na poziomie uczelni – m.in. przewodniczący komisji senackich związanych z kształceniem i sprawami studenckimi, pełnomocnicy rektora ds. oceny jakości kształcenia, ECTS, programu Erasmus itp.; na poziomie podstawowych jednostek organizacyjnych – m.in. prodziekani ds. dydaktyki, wydziałowi koordynatorzy działań na rzecz zapewnienia jakości).

Za opracowanie jednolitych procedur służących zapewnieniu i doskonaleniu jakości kształcenia odpowiada Rada ds. Jakości Kształcenia będąca naczelną jednostką systemu. Zadaniem jednostek działających na poziomie wydziałowym jest m.in. wdrażanie opracowanych na poziomie uczelni procedur oraz opracowanie własnych rekomendacji na rzecz doskonalenia jakości kształcenia w danej jednostce.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Przyjęcie strategii rozwoju i zawartej w niej polityki jakości jako podstawy wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia gwarantuje spójność celów, funkcji i zadań wypełnianych przez WSZJK z celami strategicznymi uczelni, a także odpowiednią pozycję systemu i realizowanych przezeń celów strategicznych i operacyjnych w strukturze uczelni. Zaangażowanie osób odpowiedzialnych za różne aspekty procesu kształcenia w uczelni oraz przedstawicieli wszystkich grup interesariuszy w poszczególnych jednostkach strukturalnych systemu (zespołach) sprawia, iż różne punkty widzenia, potrzeby i oczekiwania są zogniskowane w jednym miejscu, co sprzyja integracji oraz poszukiwaniu najlepszych rozwiązań i promowaniu najlepszych praktyk. Takie rozwiązanie gwarantuje także utrzymywanie ciągłego zainteresowania sprawami jakości u osób pełniących ważne funkcje w zarządzaniu uczelnią oraz w podejmowaniu decyzji.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Jednym z najistotniejszych elementów powodzenia w początkowym etapie tworzenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia – związanym z opracowaniem polityki jakości, tworzeniem zrębów organizacyjnych systemu, przyjęciem regulacji oraz procedur, wstępną implementacją – jest czynnik przywództwa, tj. określenie osób odpowiedzialnych za wdrożenie systemu na centralnych poziomach zarządzania uczelnią, uznanie wdrożenia systemu za zadanie o charakterze priorytetowym, zapewnienie środków materialnych i kadrowych pozwalających na wdrożenie systemu. Czynniki te zostały spełnione na UAM – za wdrożenie systemu odpowiedzialny jest prorektor ds. kształcenia działający poprzez powołanego

pełnomocnika do spraw zarządzania jakością kształcenia; działania w tym zakresie zostały uznane w strategii rozwoju uczelni za priorytetowe; w uchwale Senatu umieszczono zapis o konieczności uwzględnienia środków na funkcjonowanie Wewnętrznego Systemu Zarządzania Jakością Kształcenia w planie rzeczowo-finansowym uchwalanym przez Senat UAM; utworzono Biuro Rady ds. Jakości Kształcenia zatrudniające etatowych pracowników. Ważnym czynnikiem powodzenia jest także przestrzeganie metodyki postępowania i kolejności działań: określenie celów strategicznych, osadzenie w ich obrębie zagadnień związanych z zapewnieniem i doskonaleniem jakości kształcenia, w powiązaniu z innymi celami strategicznymi uczelni, zdefiniowanie celów operacyjnych, zdefiniowanie zadań i ich przyporządkowanie poszczególnym jednostkom, określenie odpowiedzialności, terminów realizacji, wskaźników rezultatu, monitorowanie działań, identyfikowanie zagrożeń, poszukiwanie i proponowanie rozwiązań problemów.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Trudności związane z projektowaniem i wdrażaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w etapie początkowym mogą się wiązać z brakiem zaangażowania w te procesy osób zarządzających uczelniami na poziomie centralnym oraz na poziomie podstawowych jednostek organizacyjnych, niedoborem środków finansowych oraz odpowiednio przygotowanych, profesjonalnych kadr. Budowanie systemu w oparciu o dobrowolne (lub spowodowane poleceniami służbowymi) zaangażowanie pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych, dla których działania te stanowią dodatkowy obowiązek służbowy (niewynagradzany lub wynagradzany symbolicznie) może się, z dużym prawdopodobieństwem, zakończyć niepowodzeniem.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Polityka zapewnienia jakości (*Quality assurance policy*)

Lund University, Szwecja

University of Lisbon, Portugalia



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Lund University's policy for quality assurance and quality enhancement of education, 2009-2012
<http://www5.lu.se/upload/Utvarderingsenheten/PolicyQA20092012.pdf>

University of Lisbon Quality Assurance Policy
<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/246053.PDF>



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Opracowanie i zatwierdzenie polityki zapewnienia jakości, tj. dokumentu opisującego założenia i główne cechy organizacji i przebiegu działań zmierzających do systematycznego doskonalenia jakości oraz oceny ich efektów.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Podstawą opracowania polityki jakości jest strategia rozwoju uniwersytetu. Polityka jakości ma status odrębnego dokumentu zatwierdzonego przez Senat (*University Board*), obejmuje wszystkie rodzaje studiów i poziomy kształcenia.

Składa się on z następujących elementów: 1) cel opracowania polityki, 2) charakterystyka celów strategicznych (zapewnienie jakości, współpraca międzydyscyplinarna, internacjonalizacja, doskonałość kadry zarządzającej, nauczycieli akademickich, pracowników administracji) związanych z dążeniem do najwyższej jakości kształcenia, które stały się podstawą do opracowania polityki jakości, 3) opis właściwej polityki jakości obejmujący charakterystykę działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia, uwzględniający podstawowe założenia, aspekty organizacyjne, najważniejsze elementy metodyki postępowania pro jakościowego oraz podstawowe procedury, działania o charakterze uzupełniającym (*follow-up*), zasady monitorowania polityki zapewnienia jakości oraz plan zadaniowy (*action plan*). Dokumentami komplementarnymi w stosunku do polityki zapewnienia jakości, obok strategii rozwoju uczelni, są m.in.:

- *Research and education strategy;*
- *Action plan for widened participation at Lund University;*
- *Gender equality policy for Lund University;*
- *Lund University's policy for the equal treatment of students;*
- *Lund University environmental and sustainable development policy;*
- *Plan for the supply of skills in 2006-2015;*
- *Policy for education at graduate level [i.e. third cycle] at Lund University;*
- *Lund University Internationalisation Policy;*
- *Guidelines for the relationship between Lund University and its students.*

Polityka zapewnienia jakości kształcenia jest dokumentem o dość ogólnym charakterze, niewielkim objętościowo (liczącym sześć stron).

Warto zaznaczyć, iż struktura systemu zapewnienia jakości na Uniwersytecie w Lund jest silnie zdecentralizowana, a przyjęta polityka stanowi ramę i punkt odniesienia dla przedsięwzięć o charakterze projakościowym, które są podejmowane w poszczególnych jednostkach Uniwersytetu.

Wdrażanie polityki następuje poprzez opracowanie i realizację planów zadaniowych (*action plans*), odrębnych dla studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz dla studiów doktoranckich. Plany są opracowywane w horyzoncie dwuletnim. Każdy wydział jest zobowiązany do realizacji planu zadaniowego w takim zakresie, w jakim ten plan go dotyczy, a następnie z tego rozliczany. Podobnie na Uniwersytecie Lizbońskim (UL) polityka zapewnienia jakości jest traktowana jako zestaw ogólnych założeń i wskazań dotyczących zapewnienia jakości kształcenia na poziomie instytucjonalnym (jest to także dokument o stosunkowo niewielkiej objętości, liczący 11 stron). W obrębie polityki jakości zdefiniowane zostały następujące główne wytyczne: zapewnienie jakości stanowi ustawiczny proces doskonalenia się uczelni; rozliczalność uczelni jest jednym z głównych gwarantów zapewnienia jakości; powinny zostać wypracowane takie sposoby funkcjonowania uczelni, by zapewnić efektywność działań oraz widoczność ich rezultatów; należy zapewnić udział wszystkich członków środowiska akademickiego w zapewnianiu i doskonaleniu jakości. Za istotę funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia uznaje się: samoocenę, aktywne uczestnictwo wszystkich grup interesariuszy, systematyczne ocenianie i doskonalenie.

Polityka jakości UL zawiera dodatkowo zestaw benchmarków dotyczących: polityki edukacyjnej, polityki badawczej, systemu wsparcia dla studentów, aspektów administracyjno-organizacyjnych związanych z zarządzaniem jakością oraz – co ważne – słowniczek terminów.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główną korzyścią z opracowania polityki zapewnienia jakości kształcenia i przyjęcia jej jako oficjalnego dokumentu uczelnianego jest stworzenie dla wszystkich jednostek uczelni ramy odniesienia dla stosowanych w nich praktyk związanych z zapewnieniem jakości kształcenia. Upublicznienie tego dokumentu stanowi klarowne zobowiązanie uczelni do systematycznego doskonalenia w zakresie jakości kształcenia, a plany zadaniowe związane z polityką zapewnienia jakości są podstawą do rozliczania jednostek wewnątrz uczelni oraz uczelni z jej powinności wobec otoczenia społecznego.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

W procesie opracowania polityki zapewnienia jakości uczelnie powinny brać pod uwagę nie tylko swoje ambicje, ale także możliwość realizacji przyjętych zobowiązań w ramach

posiadanych zasobów kadrowych, infrastruktury, potencjału rozwojowego, środków budżetowych. Warunkiem powodzenia zastosowania tej praktyki jest zaangażowanie wszystkich grup interesariuszy wewnętrznych (szczególnie studentów i doktorantów) oraz zewnętrznych (zwłaszcza pracodawców i absolwentów) we wszystkie etapy tworzenia, realizacji i oceny polityki zapewnienia jakości. Niezwykle istotnym czynnikiem sukcesu jest zaplanowanie i przeprowadzenie działań uzupełniających związanych z systematyczną aktualizacją i doskonaleniem polityki zapewnienia jakości, w które także powinny być zaangażowane wszystkie grupy interesariuszy. Polityki zapewnienia jakości nie można bowiem traktować jako dokumentu niepodlegającego zmianom, należy brać pod uwagę dynamicznie zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne (np. zmianę standardów międzynarodowych), jak i wewnętrzne, które mogą wywierać istotny wpływ na zmianę podejścia w działaniach pro jakościowych.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GLÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Za najważniejsze zagrożenie należy uznać opracowanie polityki zapewnienia jakości niepowiązanej z celami strategicznymi i operacyjnymi uczelni oraz nieosadzonej w jej specyfice i posiadanych przez nią zasobach niematerialnych i materialnych, czyli stworzenie dokumentu „pustego”, zaspokajającego jedynie wymagania wynikające np. z oczekiwań zawartych w standardach zewnętrznych instytucji akredytujących (np. w raportach samooceny). Dlatego przy opracowywaniu polityki zapewnienia jakości można wykorzystać istniejące już dobre praktyki w tym zakresie, ale wykorzystanie to podlega wielu ograniczeniom, wynikającym z konieczności dopasowania polityki do specyfiki określonej uczelni – możliwe jest np. odwzorowanie struktury dokumentu, ale już nie zawartości poszczególnych elementów strukturalnych. Innym istotnym zagrożeniem jest opracowanie i przyjęcie polityki zapewnienia jakości bez skonsultowania jej założeń ze wszystkimi grupami interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Polityka zapewnienia jakości nie może być dokumentem narzuconym odgórnie, lecz wynegocjowanym, przy uwzględnieniu międzynarodowych standardów i wskazówek, obowiązujących regulacji prawnych, celów strategicznych uczelni, potrzeb i oczekiwań środowiska wewnętrznego i otoczenia zewnętrznego uczelni.

Zagrożeniem dla powodzenia realizacji polityki zapewnienia jakości jest potraktowanie jej opracowania jako jednorazowego aktu, w celu zaspokojenia wymagań administracyjnych i zapewnienia sobie „świętego spokoju”. Jak już zaznaczono wyżej, polityka zapewnienia jakości musi podlegać monitorowaniu i doskonaleniu, stosownie do osiąganych rezultatów i zachodzących w otoczeniu zmian w podejściach do zapewnienia jakości.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

**Księga zasad, wytycznych i procedur dotyczących nauczania i uczenia się
(*Learning and Teaching Handbook*)**

Durham University, Wielka Brytania

<http://www.dur.ac.uk/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA*Learning and Teaching Handbook*<http://www.dur.ac.uk/learningandteaching.handbook/>

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem *Learning and Teaching Handbook* jest zebranie w jednym miejscu, uporządkowanie i publiczne udostępnienie szczegółowych procedur związanych z różnymi aspektami procesu kształcenia.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Learning and Teaching Handbook jest częścią portalu informacyjnego Uniwersytetu i stanowi rodzaj bramy, poprzez którą można uzyskać dostęp do uporządkowanych logicznie wytycznych, zasad, procedur, obejmujących kompleksowo wszystkie aspekty procesu kształcenia od rekrutacji po ocenianie i egzaminowanie. Struktura *Handbooka* jest hierarchiczna, na najwyższym poziomie jest on podzielony na sekcje, np.: 1) zasady rekrutacji (*Student admissions*), 2) monitorowanie postępów studentów (*Monitoring Student Progress*), 3) tworzenie, uchwalanie i wycofywanie programów kształcenia (*Curriculum Development*), 4) monitorowanie i przegląd programów kształcenia (*Programme and colleges review and monitoring*), 5) informacja zwrotna od studentów (*Student feedback*), 6) egzaminowanie i ocenianie (*Examination and assessment*). Każda z tych sekcji posiada bardzo rozbudowaną strukturę wewnętrzną, co obrazuje Zrzut ekranu 1. Szybki dostęp do informacji jest zapewniony za pośrednictwem indeksu słów kluczowych. *Handbook* jest systematycznie aktualizowany, a przy każdej jego części znajduje się data ostatniej aktualizacji.



GŁÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główną korzyścią ze stosowania takiego rozwiązania jest zapewnienie szybkiego dostępu, wg jednolitych kluczy, z jednego miejsca do aktualnej informacji o wytycznych, zasadach, procedurach opisujących kompleksowo wszystkie aspekty procesu kształcenia oraz do poszczególnych dokumentów je zawierających. Zgromadzenie tych dokumentów w jednym miejscu ułatwia aktualizację zasobów, sprzyja też powstawaniu nawyków konsultowania poszczególnych dokumentów. Logiczne uporządkowanie zasobu umożliwia użytkownikom uzyskanie dostępu do wytycznych, zasad i procedur powiązanych ze sobą treściowo i/lub funkcjonalnie. *Handbook* jest także nieocenioną pomocą dla nowych pracowników oraz osób po raz pierwszy obejmujących funkcje zarządcze związane z procesem kształcenia. Utworzenie i opublikowanie książki przyczynia się również do przejrzystości działania uczelni oraz klarowności stosowanych w niej procedur związanych z procesem kształcenia.

WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA
DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w przypadku zastosowania książki zasad, wytycznych i procedur dotyczących nauczania i uczenia się jest zaprojektowanie jej przejrzystej struktury, zapewnienie różnych kluczy dostępu do informacji, systematyczna aktualizacja, która gwarantuje utrzymanie zaufania do informacji zawartych w księdze. Zadania związane z prowadzeniem i stałą aktualizacją książki są czasochłonne, wymagają ustawicznego monitorowania tworzonych regulacji, konieczne jest zatem wyznaczenie odpowiedzialnego pracownika, co wiąże się z nakładami finansowymi. Jednakże scentralizowanie informacji będzie z pewnością bardziej korzystne i bardziej racjonalne finansowo niż podejmowanie incydentalnych inicjatyw tego rodzaju w poszczególnych jednostkach organizacyjnych uczelni, przy okazji np. wyboru nowych władz dziekańskich.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównymi zagrożeniami są: brak należytej dbałości o kompleksowość informacji zawartej w księdze; zbyt skomplikowany, nieintuicyjny układ; nieaktualność zawartych w niej informacji. Wszystkie te czynniki będą zniechęcały użytkowników i podważały zaufanie do rzetelności

i wiarygodności książki. Rozwiązanie to, jak większość przedsięwzięć o charakterze projektowym, nie może mieć charakteru jednorazowego aktu, polegającego na założeniu książki, lecz musi być procesem informacyjnym, obejmującym systematyczne gromadzenie i aktualizowanie informacji związanych z różnego typu regulacjami dotyczącymi procesu kształcenia, ich opracowanie oraz udostępnianie.

Zrzut ekranu 1. Struktura wewnętrzna sekcji *Curriculum Development in Learning and Teaching Handbook* (Durham University)

The screenshot displays the 'Curriculum Development' section of the 'Learning and Teaching Handbook' from Durham University. The page is structured with a sidebar on the left for navigation, a main content area for the section's table of contents, and a right sidebar for related links.

Left Sidebar (Navigation):

- Learning and Teaching Handbook
- SECTION 1: Student Admissions
- SECTION 2: Monitoring Student Progress
- SECTION 3: Curriculum Development** (highlighted)
- Principles for the development of the taught curriculum
- Responsibilities
- Section 3.1
- Section 3.2
- Section 3.3
- Section 3.4
- Section 3.5
- Section 3.6
- Section 3.7
- Section 3.8
- Section 3.9
- Section 3.10
- Section 3.11
- Appendices
- SECTION 4: Programme and Colleges Review and

Main Content Area (SECTION 3: Curriculum Development):

- SECTION 3: Curriculum Development
 - Principles for the development of the taught curriculum
 - Responsibilities
 - Section 3.1: Schedule for Curriculum Development
 - Section 3.2: Externality in programme and module approval
 - Section 3.3: Programme approval and withdrawal
 - 3.3.1: New Programme Approval Process
 - 3.3.2: Criteria for the Approval of New Programmes
 - 3.3.3: Business Case Template for New Programmes
 - 3.3.4: New Programme Approval Process: Flowchart
 - 3.3.5: Changes to Existing Programmes
 - 3.3.6: Withdrawal of Programmes
 - Section 3.4: Module approval and withdrawal
 - 3.4.1: New Module Proposals
 - 3.4.2: Changes to Existing Modules
 - 3.4.3: Module Availability
 - 3.4.4: Withdrawal of Modules
 - 3.4.5: Guidance note for the completion of the aims and learning outcomes section of a module outline
 - Section 3.5: University Modular System
 - 3.5.1: Undergraduate
 - 3.5.2: Postgraduate
 - Section 3.6: Management of joint honours 'with' and cross department masters programmes
 - 3.7: Placement Learning (including student exchanges) guidelines
 - 3.7.1 Placement Learning - definitions and responsibilities
 - 3.7.2 Placement Learning Policies
 - 3.7.3 Placement learning - health and safety and insurance issues
 - 3.8: Fieldwork
 - 3.8: E-learning and Distance Learning
 - 3.8.1: E-learning and Distance Learning
 - 3.8.2: Guidelines on the use of the Learning Environment, duo (Durham University Online)
 - Section 3.10 Framework for credit bearing short courses
 - 3.11 Student and Intellectual Property Rights (IPR)
 - Appendices

Right Sidebar (Related Links):

- Full Index
- Academic Support Office Website
- Keyword Index
- Searching the Handbook
- University Calendar

Źródło: Durham University, *Learning and Teaching Handbook*
<http://www.dur.ac.uk/learningandteaching.handbook/> [odczyt: 2012-08-03].



Zatwierdzanie, monitoring i okresowy przegląd programów oraz ich efektów

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny dysponować oficjalnymi mechanizmami zatwierdzania, okresowego przeglądu oraz monitorowania swoich programów oraz ich efektów.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Projektowanie, zatwierdzanie, ocena i przegląd programów (*Curriculum design, approval, evaluation and review*)

University of Salford Manchester, Wielka Brytania

<http://www.salford.ac.uk/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Academic Handbook, Part A: Curriculum design, approval, evaluation and review, A1: Programme design, approval and amendment; A5: Annual programme monitoring and enhancement (APME) procedure; A6: Periodic programme review and reapproval (PPRR); A9: Withdrawal of programmes and non-recruitment to programmes

http://www.governance.salford.ac.uk/page/academic_handbook

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem opisywanej praktyki jest stworzenie spójnego, obowiązującego w całej uczelni i wpisanego w jej system organizacyjny systemu zasad, procedur, formularzy oraz harmonogramu działań prowadzących do zaprojektowania i zatwierdzenia programu kształcenia, jego corocznych i okresowych przeglądów i dokonywanych na tej podstawie udoskonań programu lub ewentualnie jego wycofania. Wszelkie regulacje w tym zakresie oraz ich wyniki (np. raporty z przeglądów rocznych i okresowych) są publicznie dostępne i wykorzystywane jako źródło danych dla ocen programowych dokonywanych przez instytucje zewnętrzne (np. zewnętrzne agencje akredytacyjne).



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Wdrożony na Salford University system tworzenia i zatwierdzania nowych programów, ich monitorowania i okresowych przeglądów oraz ich doskonalenia i wycofywania ma za punkt odniesienia reguły zdefiniowane w *UK Quality Code for Higher Education* (wcześniejszy *Code of practice*) <http://www.qaa.ac.uk/assuringstandardsandquality/quality-code/Pages/default.aspx> i jest częścią spójnego zespołu regulacji obejmujących różne aspekty procesu kształcenia. Wszelkie zapisy odnoszące się do zadań związanych z zatwierdzaniem, monitorowaniem i przeglądem programów są bardzo szczegółowe i oparte na wystandaryzowanych

procedurach, wymagających zastosowania jednolitych wzorów dokumentów, z których strukturą można się zapoznać pod adresem http://www.governance.salford.ac.uk/page/aqa_forms. Regulacje te określają także, jaki zakres odpowiedzialności w odniesieniu do zadań będących przedmiotem omawianej praktyki mają władze uczelni, jej wewnętrzne jednostki organizacyjne oraz ciała statutowe powołane do zarządzania działalnością dydaktyczną.

Bardzo pomocne są poglądowe schematy przedstawiające kolejność działań oraz ich terminarz, zamieszczone w załącznikach do opisów procedur postępowania.

Kopie wszystkich aktualnych regulacji, procedur i formularzy są na początku każdego roku akademickiego wysyłane do dziekanów, opracowywany jest także terminarz realizacji poszczególnych zadań wchodzących w skład odpowiednich procedur, w celu umożliwienia zaplanowania prac z odpowiednim wyprzedzeniem.

Programme design, approval and amendment określa proces projektowania i zatwierdzania programu kształcenia. Zawiera on m.in. generalne zasady tworzenia programu; regulacje dotyczące zapobiegania wewnętrznej konkurencji; formy zaangażowania poszczególnych jednostek uczelni oraz różnych kategorii interesariuszy w zatwierdzanie programu (np. do zatwierdzenia programu wymagane jest przeprowadzenie konsultacji z jednostką odpowiedzialną za finanse, z biblioteką wydziałową, z jednostką odpowiedzialną za infrastrukturę informatyczną i dostęp do technologii informacyjnej itp. oraz wypełnienie odpowiednich formularzy wskazujących, jakie zasoby materialne i niematerialne warunkują uruchomienie projektowanego programu); opis etapów zatwierdzania programu; wykaz dokumentów wymaganych w poszczególnych etapach.

Annual programme monitoring and enhancement (APME) procedure jest dokumentem zawierającym zasady corocznego monitorowania programów kształcenia. Monitorowanie pozwala z jednej strony na identyfikowanie i rozpowszechnianie dobrych praktyk, a z drugiej – służy do szybkiego identyfikowania problemów i podejmowania odpowiednich działań zapobiegawczych. Jednocześnie, jego wyniki stanowią źródło danych wykorzystywanych następnie do okresowych przeglądów programów, prowadzonych przez uniwersytet oraz zewnętrzne agencje akredytacyjne.

Raporty z rocznych przeglądów programów (dla poszczególnych programów oraz podsumowujące z jednostek organizacyjnych uniwersytetu), sporządzone według ustalonego wzoru, są przechowywane w repozytorium (przeszukiwalnym według rodzajów raportów oraz słów kluczowych), które jest dostępne w domenie publicznej <http://www.governance.salford.ac.uk/apme/search.php>.

Okresowe przeglądy i ponowne zatwierdzanie programów, których zasady określone są w dokumencie *Periodic programme review and reapproval (PPRR)*, odbywa się standardowo co 5 lat (wyjątkowo ten okres może być przedłużony do 6 lat). Ogromną zaletą opisywanej praktyki jest przejrzystość i klarowność procedur postępowania (dotyczących np. rekrutacji kandydatów na studia, oceniania studentów, postępowania dyscyplinarnego) oraz mnogość wskazówek i instrukcji (np. wzorów dokumentów z dokładną charakterystyką oczekiwanej zawartości poszczególnych części strukturalnych, wyrażaną w postaci pytań, na które należy odpowiedzieć w danej części formularza). Na pokreślenie zasługuje także fakt publikowania raportów

z przeglądów programów, co zapewnia wszystkim zainteresowanym wgląd w działania uczelni mające na celu doskonalenie programów kształcenia.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Bezpośrednią korzyścią ze stosowania praktyki jest ujednolicenie, w skali uczelni, procedur postępowania związanego z zatwierdzaniem, monitorowaniem i przeglądem programów kształcenia oraz sposobów prowadzenia dokumentacji działań w tym zakresie, a także rezultatów tych działań. Pośrednią, znacznie bardziej istotną, korzyścią jest gromadzenie w sposób ciągły danych niezbędnych do podejmowania opartych na faktach decyzji dotyczących doskonalenia programów kształcenia.

Niemniej istotną korzyścią jest możliwość wykorzystania tych danych do informowania o działalności uczelni, a także do tworzenia raportów wymaganych przez zewnętrzne agencje oceniające.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Najistotniejszym warunkiem powodzenia w stosowaniu praktyki jest dobre opracowanie formularzy oraz ścisłe przestrzeganie przez poszczególne jednostki uczelni i osoby zaangażowane w zatwierdzanie, monitorowanie i przegląd programów ustalonych procedur postępowania oraz dotrzymywanie wyznaczonych terminów, wykorzystanie zaprojektowanych formularzy, łatwy dostęp do informacji o procedurach i do wzorów formularzy.

Należy unikać nadmiernego rozbudowywania struktury formularzy oraz tworzenia raportów o dużej objętości, gdyż może to zniechęcać do stosowania praktyki. Jednocześnie jednak zaleca się tak zaplanować strukturę i zawartość raportów, by zawarta w nich informacja była możliwa do wykorzystania w różnych celach, zarówno wewnątrzuczelnianych, jak i związanych z oceną zewnętrzną.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GLÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównym zagrożeniem jest nadmierne zbiurokratyzowanie procesów związanych z zatwierdzaniem, monitorowaniem i przeglądem programów kształcenia i skoncentrowanie się na ich

aspekcie administracyjnym. Łatwo jest popaść w taką niepożądaną skrajność, gdyż realizacja procedur i dokumentowanie poszczególnych działań są niezwykle pracochłonne.

Warto zatem mieć na względzie, iż celem stosowania praktyki nie jest realizacja procedur i tworzenie raportów, lecz ich wykorzystanie do doskonalenia poszczególnych programów i całej oferty dydaktycznej. W tym też kontekście wszelkie działania powinny być przedstawiane kadrze akademickiej i studentom. W celu zapobieżenia niebezpieczeństwu biurokratyzacji należy skonsultować procedury i wzory dokumentacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz poddawać systematycznej ocenie efektywność procedur, a także przydatność poszczególnych kategorii gromadzonych danych w doskonaleniu oferty dydaktycznej.



3 Ocenianie studentów

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Studenci powinni być oceniani według opublikowanych i konsekwentnie stosowanych kryteriów, przepisów i procedur.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Kodeks jakości (*UK Quality Code for Higher Education. Część B: Assuring and enhancing academic quality*)

Rozdział B6: *Assessment of students and accreditation of prior learning*

<http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/quality-code-B6.aspx>

The Quality Assurance Agency for Higher Education, Wielka Brytania

<http://www.qaa.ac.uk/Pages/default.aspx>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

The Quality Code

<http://www.qaa.ac.uk/AssuringStandardsAndQuality/quality-code/Pages/default.aspx>



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Quality Code for Higher Education Część B: *Assuring and enhancing academic quality* jest zbiorem uogólnionych dobrych praktyk, które zostały sprawdzone w brytyjskim szkolnictwie wyższym. Zgodnie z deklaracją zawartą we wstępie do każdego z rozdziałów (*Chapters*) Części B *Quality Code*, celem dokumentu jest *klarowne określenie, czego wymaga się od instytucji szkolnictwa wyższego, czego one mogą oczekiwać nawzajem od siebie oraz czego może oczekiwać społeczeństwo od wszystkich instytucji, które są dostarczycielami kształcenia na poziomie wyższym*⁶. W Części B *Quality Code* określone zostały kluczowe zagadnienia, które są związane z zapewnieniem i doskonaleniem jakości kształcenia.

Część B składa się z jedenastu rozdziałów (*Chapters*):

- B1: *Programme design and approval*;
- B2: *Admissions*;
- B3: *Learning and teaching*;
- B4: *Student support, learning resources and careers education, information, advice and guidance*;
- B5: *Student engagement*;
- B6: *Assessment of students and accreditation of prior learning*;

⁶ "It makes clear what institutions are required to do, what they can expect of each other, and what the general public can expect of all higher education providers.", *UK Quality Code for Higher Education. Część B: Assuring and enhancing academic quality*, <http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/quality-code-B6.aspx> [odczyt: 2012-08-14]; tłumaczenie autorki.

- B7: *External examining*;
- B8: *Programme monitoring and review*;
- B9: *Complaints and appeals*;
- B10: *Management of collaborative arrangements*;
- B11: *Research degrees*.

Poszczególne rozdziały (*Chapters*) Części B *Quality Code* zawierają wyszczególnienie uzgodnionych przez środowisko akademickie wskaźników (*indicators*), poprzez osiągnięcie których określona uczelnia może pokazać, iż spełnia wyrażone we wskaźnikach oczekiwania. Wskaźniki zostały określone w wyniku konsultacji, w których brali udział przedstawiciele instytucji szkolnictwa wyższego, studentów, ciał reprezentujących środowisko akademickie, agencji akredytacyjnych i innych zainteresowanych instytucji i organizacji. Jak zaznaczono we wstępach do poszczególnych rozdziałów Części B, wskaźników nie należy traktować jako listy sprawdzającej, lecz jako punkt wyjścia do opracowania własnych koncepcji związanych z poszczególnymi aspektami zapewnienia jakości kształcenia i jako punkt odniesienia w tworzeniu własnych regulacji. Nie jest zatem intencją *Quality Code* upodobnienie do siebie wewnętrznych systemów zapewnienia jakości funkcjonujących w poszczególnych uczelniach.

Każdy ze wskaźników jest odpowiednio wyjaśniony, a cała struktura dopełniona słownikiem używanych terminów wraz z definicjami.

Części B6: *Assessment of students and accreditation of prior learning* oraz B7: *External examining* związane są ściśle ze standardem 1.3. dotyczącym oceniania studentów.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Rozdział B6: *Assessment of students and accreditation of prior learning*

<http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/quality-code-B6.aspx> zawiera zestaw wskaźników odnoszących się do kluczowych kwestii związanych z oceną studentów. Wskaźniki te mają charakter uniwersalny jako podstawa do tworzenia przepisów i procedur oceniania studentów w poszczególnych uczelniach i ich jednostkach wewnętrznych. Wykaz wskaźników został zamieszczony w Załączniku 1 do *Assessment of students and accreditation of prior learning* (s. 21-22).

W rozdziale B6 jako generalny wymóg została określona konieczność opracowania, zatwierdzenia, monitorowania i systematycznej ewaluacji oraz doskonalenia procedur oceny studentów, opublikowania procedur oraz dokumentowania i komunikowania wyników oceny. Zasadniczą pomoc stanowią jednak wytyczne (wskazówki) pomocne w spełnieniu wskazanych wyżej wymogów oraz podpowiadające, jakie elementy powinny być brane pod uwagę w tworzeniu systemu oceniania studentów. Wytyczne te koncentrują się na następujących aspektach:

- konieczności dążenia do wdrażania takich praktyk związanych z ocenianiem, które wspierają efektywne uczenie się;

- konieczności wypracowania spójnych zasad związanych z wyznaczaniem nauczycieli akademickich (i ich zespołów) uprawnionych do egzaminowania, zakresu ich kompetencji, rozliczania ich działalności;
- konieczności zagwarantowania rzetelności i sprawiedliwości oceny, co wiąże się z zapewnieniem spójności działań ocennych realizowanych przez różnych nauczycieli akademickich oraz podejmowaniem przedsięwzięć sprawdzających ocenianie i jego wyniki (np. stosowanie oceniania przez dwóch lub trzech egzaminatorów, porównywanie ze sobą prac egzaminacyjnych/dyplomowych, które uzyskały taką samą ocenę np. na różnych kierunkach prowadzonych na tym samym wydziale);
- konieczności planowania liczby egzaminów oraz ich harmonogramu w taki sposób, by nie spowodować nadmiernego obciążenia studentów;
- konieczności zdefiniowania precyzyjnych kryteriów wystawiania stopni oraz sprawdzania tego procesu, a także klarownego określenia regulacji dotyczących przechodzenia z jednego etapu kształcenia w ramach danego programu do następnego, np. na kolejny semestr;
- konieczności zapewnienia studentom właściwej i dostarczanej w odpowiednim czasie informacji zwrotnej o wynikach ich oceny, w celu umożliwienia im poprawy, uzupełnienia luk itp.;
- konieczności doskonalenia umiejętności nauczycieli akademickich w zakresie oceny studentów;
- konieczności kształtowania u studentów zachowań zgodnych z etyką akademicką w trakcie przeprowadzania oceny (tj. zapobiegania plagiatom, ściąganiu na egzaminach itp.).



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Do głównych korzyści będących rezultatem zastosowania praktyki należy zaliczyć:

- umożliwienie studentom dostępu do jasnej i przedstawionej zrozumiałym językiem informacji o tym, co stanowi przedmiot oceny i jakie kryteria muszą być spełnione, by uzyskać określony stopień;
- zapewnienie spójności, rzetelności i sprawiedliwości procesu oceniania studentów oraz porównywalności wystawianych ocen, odzwierciedlających indywidualny poziom osiągnięć studentów;
- upowszechnianie pozytywnego podejścia do oceniania jako sposobu dostarczania studentom informacji zwrotnej o ich osiągnięciach oraz lukach do uzupełnienia, nie zaś narzędzia służącego do selekcji i usuwania studentów z uczelni;
- zachęcanie do wykorzystania różnych sposobów oceny, adekwatnych do różnych kategorii zakładanych efektów kształcenia;
- upowszechnianie wiedzy i umiejętności nauczycieli akademickich w zakresie oceniania studentów oraz tworzenie korzystnych warunków do ich doskonalenia;

- budowanie (w bardziej odległej perspektywie) w środowisku akademickim oraz w jego otoczeniu *kultury oceniania* opartej na zaufaniu do efektów procesu oceniania, postrzeganego jako rzetelny, obiektywny, uczciwy, sprawiedliwy.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu tej praktyki jest zmiana podejścia do oceniania i jego sposobów, a przede wszystkim przeniesienie punktu ciężkości w procesie oceniania z metod podsumowujących na metody oceniania diagnostycznego i ciągłego oraz zróżnicowanie metod oceniania stosownie do zakładanych efektów kształcenia. Warto przy tym zauważyć, iż taka zmiana podejścia pociąga za sobą znaczące zwiększenie obciążenia nauczycieli akademickich zaangażowanych w działania ocenne (stosowanie różnych metod i technik, ciągłe sprawdzanie postępów studentów, dostarczanie im informacji zwrotnej o osiągniętych postępach w takim czasie, by byli zdolni nadrobić zaległości, dublowanie oceniania itp.). Powinno to skutkować stosownymi regulacjami dotyczącymi czasu pracy nauczyciela akademickiego, związanymi np. z dostosowaniem zasad rozliczania obowiązkowego pensum dydaktycznego do typu prowadzonych zajęć oraz stosowanych metod i technik oceniania.

Ważnym zaleceniem związanym z zastosowaniem praktyki jest też konieczność wdrożenia rozwiązań zapobiegających nieuczciwym działaniom stosowanym przez studentów w przygotowywaniu zadań oraz wypełnianiu arkuszy egzaminacyjnych (np. kopiowaniu cudzych prac lub ściąganiu od innych) oraz skutecznie penalizujących tego typu zachowania. Odpowiedzialne zachowanie studentów, zarówno w odniesieniu do poszczególnych członków grupy studenckiej, jak i w wzajemnych relacji zachodzących w obrębie grupy (tj. nieignorowanie i piętnowanie zachowań nieetycznych) oraz promowanie wartości i postaw etycznych właściwych dla środowiska akademickiego jest niezbędnym warunkiem budowania przywołanej wyżej *kultury oceniania*.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uczelnie różnego typu działające w Wielkiej Brytanii



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Jednym z głównych zagrożeń związanych ze stosowaniem praktyki może być opór nauczycieli akademickich wynikający ze znaczącego wzrostu nakładu pracy wymaganego przy wdrożeniu procesów oceniania odznaczających się wskaźnikami zaproponowanymi w *Assessment*

of students and accreditation of prior learning. Dlatego zwrócono uwagę na konieczność redefiniowania zasad obciążania nauczycieli akademickich obowiązkami dydaktycznymi oraz rozliczania ich z tych obowiązków.

Innym zagrożeniem jest obserwowane, niestety dość powszechnie w polskich uczelniach, społeczne przyzwolenie dla ściągania i nieadekwatne, jeśli chodzi o poziom surowości i nieuchronność, kary za takie zachowanie. Nie jest możliwe budowanie *kultury oceniania*, jeśli studenci będą zachowywać się nieetycznie, a nauczyciele tolerować takie zachowania.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Poradnik zapobiegania plagiatom dla studentów

(A booklet for students on plagiarism, including techniques for avoiding it)

The University of British Columbia (UBC),

Faculty of Arts, Kanada

<http://legacy.arts.ubc.ca/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

The Faculty of Art's online booklet on plagiarism

<http://legacy.arts.ubc.ca/arts-students/plagiarism-avoided.html>



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem poradnika jest wyjaśnienie studentom istoty plagiatu oraz dostarczenie niezbędnej wiedzy, wspartej przykładami, pozwalającej na zapobieganie plagiatom. W opracowaniu poradnika uczestniczyli pracownicy i studenci Faculty of Arts.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Poradnik składa się z dwóch części. Pierwsza część zawiera następujące elementy:

- wyjaśnienie pojęcia plagiatu i określenie jego rodzajów, wsparte konkretnymi przykładami

- ze wskazaniem wersji oryginalnej, wersji sponiatowanej oraz wersji akceptowalnej wraz z wyjaśnieniem przyczyn składających się na możliwość jej zaakceptowania;
- wyszczególnienie konsekwencji popełnienia plagiatu przez studenta. Są one różnicowane jeśli chodzi o stopień ich surowości, a ich zastosowanie zależy od rodzaju plagiatu. Warto zauważyć, iż w tym miejscu poradnika zamieszczona jest klarowna informacja dotycząca tego, iż wyłączną odpowiedzialność za popełnienie plagiatu ponosi student, który się tego dopuścił, niezależnie od tego, czy intencjonalnie, czy przez lekkomyślność, nieostanność itp.;
 - opis procedury reagowania w sytuacji, gdy popełnienie plagiatu przez studenta zostanie potwierdzone. W poszczególnych etapach tej procedury zaangażowani są: najpierw nauczyciel, który stwierdził popełnienie plagiatu, następnie władze zakładu/katedry, wydziału, aż wreszcie komisja dyscyplinarna dla studentów, która przygotowuje rekomendacje do prezydenta uniwersytetu dotyczące ukarania studenta w każdej konkretnej sprawie. W tym miejscu poradnika znajduje się wyraźna wytyczna, iż nauczyciel akademicki, który stwierdził popełnienie plagiatu, powinien otrzymać wsparcie od wydziału i uniwersytetu.

Drugą, znacznie bardziej obszerną, część poradnika stanowi wykaz wskazówek, których przestrzeganie pozwala na zapobieganie plagiatom. Wskazówki te dotyczą m.in. sposobów sporządzania notatek z lektury, korzystania ze źródeł internetowych, sposobów cytowania, tworzenia odwołań bibliograficznych.

Całość poradnika jest napisana prostym, zwięzłym, zrozumiałym językiem. Ogromną jego zaletą jest wprowadzenie wielu przykładów i pragmatyczny charakter.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główna korzyść z wykorzystania poradnika polega właśnie na wdrożeniu systemu **zapobiegania** plagiatom opartego na dostarczaniu studentom wiedzy oraz kształtowaniu ich kompetencji społecznych związanych z dobrą organizacją pracy oraz odpowiedzialnością za rezultaty własnych działań, a także postaw etycznych, przy jednoczesnej świadomości studentów, że kara za nieprzestrzeganie określonych zasad jest nieuchronna. Poprzez stosowanie tej praktyki **uczy się** studentów, jak należy postępować, dostarcza się wzorów etycznego postępowania oraz wyjaśnia, dlaczego takie postępowanie jest poprawne i zgodne z wartościami akademickimi.

Istotą zapobiegania jest **niedopuszczanie** do popełniania plagiatów, poprzez kształtowanie właściwych postaw, gdy tymczasem w polskiej praktyce często pomija się przedsięwzięcia o charakterze profilaktycznym, koncentrując się na sprawdzaniu gotowych prac za pomocą programów antyplagiatowych.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu opisywanej praktyki jest poruszanie problematyki plagiatu przy wszystkich możliwych okazjach, systematyczne powracanie do niej w poszczególnych cyklach dydaktycznych. Należy wymagać od studentów starannego udokumentowania każdej pracy pisemnej, referatu, prezentacji itp. (nie tylko prac rocznych, seminaryjnych, dyplomowych), a poprawność cytowania powinna stanowić kryterium oceny każdego zadania studenta. Istotnym warunkiem powodzenia wdrożenia poradnika jest bezwzględne potępienie najmniejszych przejawów zachowań nieetycznych, nawet tych, które powstały nieintencjonalnie, wskutek niedbalstwa, niesprawdzenia zadania przez studenta itp. Kadra akademicka powinna mieć w tym zakresie wsparcie władz wydziału i uczelni, żadne podejrzenie wystąpienia zachowań nieetycznych związanych z naruszeniem cudzej własności intelektualnej nie powinno być lekceważone, każdy taki przypadek powinien być starannie sprawdzony, zgodnie z procedurami ustalonymi w uczelni, zaś nauczyciele akademicy powinni świecić przykładem w zakresie przestrzegania prawa i zasad etycznych.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Wdrożenie tej praktyki może napotkać wiele zagrożeń, często pozornie odległych od zagadnień związanych z poszanowaniem cudzej własności intelektualnej.

Poważnym zagrożeniem dla powodzenia działań antyplagiatowych jest nieidentyfikowanie lub lekceważenie przez nauczycieli akademickich drobniejszych (znacznie bardziej licznych) uchybień w zakresie naruszenia cudzej własności intelektualnej, spowodowane nadmiernym obciążeniem ich obowiązkami oraz koniecznością sprawdzenia w krótkim czasie wielu prac. Stanowi to prawdopodobnie jedną z przyczyn preferowania programów antyplagiatowych jako szybszych i pozornie bardziej skutecznych w zapobieganiu plagiatom. Warto jednak zauważyć, iż podstawą tego sposobu zapobiegania jest wzbudzenie strachu przed odkryciem plagiatu i jego konsekwencjami, nie zaś kształtowanie właściwych postaw etycznych.

Brak piętnowania nieetycznego wykorzystania cudzych prac stwarza niebezpieczeństwo ponownego popełniania takich czynów przez studentów, a kolejne naruszenia cudzej własności mogą mieć bardziej poważny charakter.

Znaczącym zagrożeniem jest brak procedur postępowania w sytuacjach podejrzenia popełnienia plagiatu przez studenta (w dowolnym etapie kształcenia, nie tylko w przypadku pracy dyplomowej), co może się przyczynić do odstąpienia od czynności sprawdzających i w efekcie zaniechania wyjaśnienia sprawy.



4 Zapewnienie jakości kadry dydaktycznej

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny posiadać metody gwarantujące, aby kadra prowadząca zajęcia dla studentów dysponowała odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami. Powyższe metody powinny być dostępne dla osób prowadzących zewnętrzne przeglądy i stanowić przedmiot komentarza w raportach.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Centrum doskonalenia dydaktycznego nauczycieli akademickich

Copenhagen Business School Learning Lab (CBS LL), Dania

<http://www.cbs.dk/en/About-CBS-Campus/Organisation/CBS-Learning-Lab>

Technical University of Denmark, Centre for Didactics and Methodological Development (CDM), Dania

<http://www.dtu.dk/English.aspx>

Oslo University College, Centre for Staff and Learning Development (CSLD), Norwegia

<http://www.hioa.no/eng/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Havnes, Anton; Stenskaer, Bjørn (2006) *Educational development centres: from educational to organisational development? Quality Assurance in Education* Vol. 14, Iss. 1 pp. 7-20



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Doskonalenie umiejętności dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz ściśle powiązanie procesów doskonalenia z zarządzaniem jakością i rozwojem uczelni.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Powstawanie centrów doskonalenia dydaktycznego rozpoczęło się w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Centra takie mogą realizować różne zadania oraz przybierać różne formy organizacyjne w strukturze uczelni, skutkujące m.in. różnymi formami podporządkowania centrów władzom uczelni.

CBS LL jest jednostką centralną uczelni podporządkowaną bezpośrednio prezydentowi Copenhagen Business School i jego zastępcy. CDM jest jednostką organizacyjną Technical University of Denmark, równoważną innym wydziałom, realizującą badania związane z kształceniem inżynierów. CSLD jest jednostką międzywydziałową i pełni aktywną rolę w budowaniu relacji między jednostkami organizacyjnymi uczelni.

W działalności centrów doskonalenia dydaktycznego nacisk może być położony na realizowanie różnych zadań.

CBS LL jest jednostką, która nie prowadzi badań naukowych. Jej funkcje to przede wszystkim:

- prowadzenie kursów doskonalących dla nauczycieli oraz osób zarządzających programami kształcenia;
- doradzanie osobom kierującym programami kształcenia i przedstawicielom kadry zarządzającej uczelni;
- koordynowanie projektów dydaktycznych, tworzenie materiałów wspierających nauczanie i uczenie się oraz materiałów dotyczących dydaktyki szkoły wyższej. CBS LL wykazuje bardzo silne powiązania z kadrami zarządzającą uczelnią i ma za zadanie wdrażać priorytety strategiczne uczelni związane z dydaktyką.

Nieco inną rolę spełnia centrum CDM, które organizuje głównie kursy pedagogiczne dla nowo zatrudnionych pracowników naukowo-dydaktycznych, udziela indywidualnych porad nauczycielom akademickim oraz prowadzi badania związane z kształceniem inżynierów. Jest zatem jednostką wypełniającą głównie funkcje badawcze i dydaktyczne. W jej pracach biorą udział nie tylko stali pracownicy jednostki, ale także inni pracownicy uczelni, którzy są zainteresowani badaniami edukacyjnymi.

Podobną rolę spełnia CSLD, przy czym główny nacisk w doskonaleniu umiejętności nauczycieli akademickich jest położony na rozwijanie kompetencji związanych z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej w kształceniu. CSLD organizuje także warsztaty i konferencje oraz jest partnerem w edukacyjnych projektach realizowanych przez jednostki uczelni.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Do podstawowych korzyści należą: zwiększenie zainteresowania pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni problematyką kształcenia i doskonalenia własnych umiejętności dydaktycznych; wzmocnienie pozycji działalności dydaktycznej uczelni w stosunku do wagi przywiązywanej do jej działalności naukowej i jej wyników, a także większa identyfikacja nauczycieli z uczelnią.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem skutecznego stosowania tej praktyki jest wsparcie kadry zarządzającej uczelnią dla działalności centrum, umiejętne połączenie funkcji „instrumentalnych” centrum związanych z doskonaleniem umiejętności dydaktycznych kadry akademickiej z funkcjami naukowymi odnoszącymi się do prowadzenia badań mających za przedmiot dydaktykę szkoły wyższej. Prowadzenie przez centrum działalności badawczej podnosi jego prestiż w uczelni, a tym samym zwiększa zainteresowanie problematyką dydaktyki.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

politechnika, uniwersytet, szkoła biznesu



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Podstawowej trudności we wdrożeniu dobrej praktyki polegającej na powstaniu centrum doskonalenia dydaktycznego należy upatrywać w dość powszechnie podzielanych stereotypach myślenia o wyższości działalności naukowej nad działalnością dydaktyczną. Ten sposób myślenia znajduje odzwierciedlenie w doborze kryteriów oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, wśród których na pierwsze miejsce wysuwa się dorobek naukowy, a dorobek dydaktyczny często ma znaczenie marginalne. Prawidłowe i skuteczne funkcjonowanie centrów doskonalenia dydaktycznego jest uzależnione od tego, czy kadry zarządzającej uczelnią uda się stworzyć takie ramy dla ich funkcjonowania, które doskonalenie umiejętności dydaktycznych i poświęcony na to czas będą czyniły „opłacalnym” dla pracownika naukowo-dydaktycznego.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Doskonałość w nauczaniu (*Excellence in Teaching*)

University of Lincolnshire and Humberside

<http://lincoln.ac.uk/home/>

ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Thompson, Jane; Cook, Mike; Cottrell, Derek; Lewis, Roger; Miller, Bill (1998) *Developing an institutional framework for rewarding excellence in teaching: a case study. Quality Assurance in Education* Vol. 6, No. 2 pp. 97-105



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Jest to opis projektu mającego na celu zdefiniowanie *doskonałości w uczeniu (excellence in teaching)*, określenie kryteriów wyznaczających doskonałość, procedur rozpoznawania doskonałego nauczania/kształcenia, wskazanie miar *doskonałości nauczania* oraz metod nagradzania nauczycieli akademickich za efektywne i innowacyjne kształcenie studentów.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Wskazane cele zostały osiągnięte w wyniku realizacji projektu uczelnianego przez grupę roboczą składającą się z dyrektora jednostki zarządzającej zasobami ludzkimi, przedstawicieli kadry zarządzającej wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi uczelni (dwóch dziekanów oraz dwóch dyrektorów instytutów – *departments*), trzech wykładowców.

Grupa robocza zastosowała wieloetapową metodykę postępowania obejmującą:

- analizę piśmiennictwa oraz dobrych praktyk dotyczących definiowania i mierzenia *doskonałości w nauczaniu*;
- konsultacje ogólnouczelniane;
- oraz warsztaty, których celem było wypracowanie – przy zaangażowaniu w dyskusję jak największej grupy nauczycieli akademickich oraz uwzględnieniu kontekstu funkcjonowania uczelni, w tym jej misji – definicji *doskonałości w nauczaniu*, kryteriów jej identyfikowania oraz sposobów nagradzania.

Zgodnie z definicją wypracowaną przez grupę roboczą doskonały nauczyciel akademicki:

1. *za cel nauczania uważa wysoką jakość uczenia się studentów i osiągniętych przez nich wyników*
2. *motywuje studentów do aktywnego zaangażowania się w proces uczenia*
3. *posiada głęboką wiedzę i rozwinięte umiejętności w zakresie nauczanego przedmiotu/ przedmiotów*
4. *umacnia w studentach rozbudowane oczekiwania wobec nauczania i przedmiotu kształcenia*
5. *szanuje studentów i współpracowników oraz wyraża chęć uczenia się od nich*
6. *stosuje metody oceny rzetelne, wiarygodne i adekwatne do celu i zakładanych efektów kształcenia oraz dostarcza studentom wysokiej jakości informacji zwrotnej o uzyskanych osiągnięciach*
7. *uwzględnia realizowanie misji uczelni w procesie nauczania*⁷. (p. 100)

Uzyskane wyniki zostały wykorzystane do redefiniowania zasad awansu pracowników oraz podwyżek uposażenia poprzez wprowadzenie *doskonałości w nauczaniu* jako podstawy aplikowania o podwyżkę i/lub wyższe stanowisko. Uznawanie *doskonałości w nauczaniu* oparte jest na zestawie ośmiu kryteriów i dobranych do nich oznak/wskaźników (*indicators*) świadczących o spełnianiu danego kryterium przez nauczyciela. Kryteria i oznaki zostały określone w wyniku konsultacji i warsztatów prowadzonych w ramach projektu. Pięć spośród tych kryteriów autorzy określili jako zasadnicze (*essential*), czyli takie, na podstawie których powinien być oceniany każdy nauczyciel akademicki. Są to:

1. *doskonałość w nauczaniu* w rozumieniu definicji (obejmującej siedem cech doskonałego nauczyciela) wypracowanej w rezultacie realizacji projektu (oznaki świadczące o spełnianiu tego kryterium: konspekty, plany kursów, wyniki oceny przez studentów, zadania

⁷ tłumaczenie autorki.

- realizowane przez studentów, materiały dydaktyczne wspierające uczenie się studentów, opinie studentów i współpracowników, osiągnięcia studentów);
2. renoma wśród innych nauczycieli akademickich, zarówno tych, którzy współpracują blisko z nauczycielem akademickim, jak i zewnętrznych ekspertów – w przypadku Wielkiej Brytanii mogą to być np. ewaluatorzy jakości nauczania, certyfikowani przez Higher Education Funding Council for England (oznaki świadczące o spełnianiu tego kryterium: pozytywne opinie wystawione przez bliskich współpracowników i zewnętrznych ekspertów);
 3. renoma wśród studentów uzasadniona ich wysoką opinią dotyczącą sposobów kierowania przez nauczyciela akademickiego uczeniem się studentów (oznaki świadczące o spełnianiu tego kryterium: różne formy informacji zwrotnej od studentów);
 4. poparcie dziekana (oznaki świadczące o spełnianiu tego kryterium: pisemne poparcie przez dziekana);
 5. umiejętność kierowania zespołami realizującymi zadania i projekty związane z kształceniem (oznaki świadczące o spełnianiu tego kryterium: zarządzanie zespołem realizującym program/moduł kształcenia, realizacja projektu dydaktycznego, wdrożenie innowacji dydaktycznych).

Pozostałe trzy kryteria, których spełnienie zostało określone jako pożądane, obejmują:

a) działalność badawczą (udowodnienie, np. poprzez publikacje, wysokiego poziomu znajomości przedmiotu, którego dotyczy kształcenie), b) kontakty z otoczeniem społeczno-gospodarczym np. organizacjami zawodowymi (udowodnienie korzystnego wpływu aktywności zewnętrznej nauczyciela na działalność uczelni, np. poprzez pozyskanie środków zewnętrznych, promowanie dyplomów wydawanych przez uczelnię) oraz c) działalność organizacyjną związaną z kształceniem [opracowano na podstawie załącznika do artykułu Thompson, Jane; Cook, Mike; Cottrell, Derek; Lewis, Roger; Miller, Bill (1998) *Developing an institutional framework for rewarding excellence in teaching: a case study. Quality Assurance in Education* Vol. 6, No. 2 pp. 97-105. *Appendix. Criteria for awarding promotion on the basis of excellence in teaching*, p. 104-105].



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główną korzyścią płynącą z naśladowania opisanej praktyki jest zdefiniowanie *doskonałości w nauczaniu* oraz określenie sposobów jej rozpoznawania w zgodzie ze specyfiką uczelni, w tym z jej misją i polityką edukacyjną, przy aktywnym zaangażowaniu całej społeczności akademickiej. Wypracowana definicja *doskonałości w nauczaniu* może stać się podstawą do określenia jednolitych kryteriów pozwalających na wyłanianie doskonałych nauczycieli akademickich, zaś osiąganie doskonałości – przesłanką do stosowania różnych form nagradzania pracowników.

Prowadzenie ogólnouczelnianych konsultacji, których celem jest dyskusja nad tym, co oznacza *doskonałość w kształceniu*, jakie są jej przejawy oraz w jaki sposób ją uznawać i nagradzać

stanowi też bardzo istotny element w dyskusji nad znaczeniem działalności dydaktycznej i osiągnięć w tym zakresie w rozwoju kariery pracownika naukowo-dydaktycznego.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia opisanej praktyki jest zaangażowanie środowiska akademickiego. Można je osiągnąć poprzez osadzenie praktyki w szerszym procesie redefiniowania zasad oceny pracowników naukowo-dydaktycznych i włączenie *doskonałości w nauczaniu* do kryteriów oceny, do czego z kolei potrzebne jest poparcie ze strony władz uczelni. Należałoby także zapewnić przedstawicielom studentów i doktorantów oraz pracodawców udział w pracach grupy roboczej.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównym zagrożeniem dla stosowania praktyki jest niechęć do zmian, obawa przed zwiększeniem liczby obowiązków, biurokratyzacją procesu uznawania *doskonałości w kształceniu*. Jakkolwiek wszystkie te zagrożenia są realne, to jednak trudności związane z identyfikowaniem, uznawaniem i nagradzaniem osiągnięć dydaktycznych oraz uwzględnianiem ich w ocenie pracowników stanowią ważny problem do rozwiązania. Opisana praktyka może się w tym zakresie okazać pomocna, przede wszystkim z tego powodu, że nie bazuje na ogólnym i niezmiennym pojęciu *doskonałości w kształceniu*, lecz wypracowanym w środowisku i w kontekście konkretnej uczelni.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Konferencje *Dobre praktyki* na Uniwersytecie Warszawskim

Uniwersytet Warszawski

<http://www.uw.edu.pl/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANAStrona internetowa Biura Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego, zakładka *Dobre praktyki*http://www.bjk.uw.edu.pl/?Dobre_Praktyki

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Wewnątrzuczelniana wymiana informacji i doświadczeń dotyczących przedsięwzięć w zakresie zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia podejmowanych w obrębie poszczególnych jednostek organizacyjnych uczelni, umożliwiająca prezentowanie i upowszechnianie dobrych praktyk.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Na Uniwersytecie Warszawskim, z inicjatywy Pełnomocnika Rektora ds. Jakości Kształcenia, odbywają się coroczne konferencje *Dobre praktyki w doskonaleniu jakości kształcenia na Uniwersytecie Warszawskim*. Dotychczas odbyło się pięć takich konferencji, których przedmiotem było podsumowanie bieżących działań związanych z funkcjonowaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia w uczelni i w poszczególnych jednostkach organizacyjnych oraz prezentacja dobrych praktyk dotyczących różnych aspektów procesu dydaktycznego. Przykładowe omawiane praktyki dotyczyły m.in.: projektowania, zatwierdzania, monitorowania i modyfikowania programów kształcenia na różnych kierunkach studiów oraz na studiach interdyscyplinarnych, kontaktów z pracodawcami, oceny nauczycieli akademickich z zastosowaniem metody hospitacji, opracowania sylabusów, wykorzystania programów antyplagiatowych, zasad oceniania studentów. Wiele uwagi poświęcano wymianie doświadczeń związanych z wdrożeniem Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, a ostatnia 5. konferencja, która odbyła się w 2012 roku, poświęcona była tej problematyce w całości. Sprawozdania z poszczególnych spotkań są zamieszczane na stronie Biura Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego, z tej strony są też dostępne prezentacje konferencyjne.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Do podstawowych korzyści należą upowszechnianie w obrębie społeczności akademickiej wiedzy o zapewnianiu i doskonaleniu jakości kształcenia, funkcjach systemu, jego bieżącej działalności i inicjatywach, a także stworzenie możliwości ogólnouczelnianej dyskusji poświęconej problemom jakości i ocenie działalności systemu oraz stałej platformy do wymiany doświadczeń, prezentowania najlepszych praktyk i ich promowania. Niezwykle ważną korzyścią, opartą na efekcie śnieżnej kuli, osiąganą w wyniku stosowania tej praktyki, jest powstanie i poszerzanie się grupy nauczycieli akademickich zainteresowanych problematyką jakości, poszukujących najlepszych rozwiązań, skłonnych do dzielenia się z innymi stosowanymi przez siebie praktykami w działalności dydaktycznej, co stanowi podstawę do budowania w uczelni kultury jakości.

Warto też zauważyć, iż stosowanie tej praktyki, przy licznych z niej korzyściach, nie pociąga za sobą wielkich kosztów.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Jednym z istotnych warunków powodzenia w stosowaniu tej praktyki jest wsparcie ze strony władz uczelni. W opisywanym przypadku osobą każdorazowo otwierającą konferencję oraz czynnie w niej uczestniczącą jest prorektor ds. studenckich, który swoim autorytetem podkreśla znaczenie poruszanej w trakcie konferencji problematyki oraz uzyskiwanych w jej wyniku rezultatów. Ważnym czynnikiem sprzyjającym powodzeniu jest poruszanie aktualnych problemów związanych z bieżącymi potrzebami dotyczącymi procesów dydaktycznych i zapewnienia jakości (w omawianym przypadku były to takie problemy nurtujące społeczność akademicką, jak wdrożenie KRK czy zmiany w zasadach i kryteriach oceny PKA).

Nie bez znaczenia jest też stworzenie zachęty dla nauczycieli akademickich do dzielenia się dobrymi praktykami w zakresie zapewnienia jakości kształcenia np. poprzez uwzględnienie tych działań w kryteriach oceny działalności dydaktycznej pracowników.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GLÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównym zagrożeniem może być brak stałego wsparcia i zainteresowania ze strony władz uczelni działaniami o charakterze projakościowym, podejmowanymi w obrębie poszczególnych

jednostek organizacyjnych. Istotą opisywanej praktyki jest bowiem ciągłość, a jej celem poszukiwanie najlepszych praktyk w zakresie doskonalenia jakości bieżącej działalności dydaktycznej.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

System doskonalenia, motywowania i nagradzania nauczycieli akademickich

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie (UJ)

<http://www.uj.edu.pl/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Strona internetowa Uczelnianego Systemu Doskonalenia Jakości Kształcenia UJ:

<http://www.jakosc.uj.edu.pl/wsparcie>



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem systemu doskonalenia i motywowania nauczycieli akademickich jest stwarzanie warunków do doskonalenia umiejętności dydaktycznych nauczycieli akademickich i doktorantów UJ oraz stworzenie zespołu narzędzi motywujących pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych do doskonalenia warsztatu oraz podnoszenia jakości kształcenia.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

System obejmuje następujące elementy:

- cykliczne warsztaty *Ars Docendi* oraz wykłady *Ars Querendi*. Adresatem warsztatów *Ars Docendi* są pracownicy naukowo-dydaktyczni i dydaktyczni oraz doktoranci UJ. Adresatem cyklicznych wykładów *Ars Querendi* są wszyscy zainteresowani. Problematyka kursów prowadzonych w ramach *Ars Docendi* skoncentrowana jest głównie na nowych metodach dydaktycznych oraz zastosowaniu technologii informacyjnej w kształceniu, natomiast wykładów *Ars Querendi* – na zagadnieniach źródeł informacji naukowej i strategiach wyszukiwania informacji;
- Rektorski Fundusz Rozwoju Dydaktyki *Ars Docendi* mający na celu finansowe wspieranie innowacyjnych inicjatyw dydaktycznych, a w szczególności interdyscyplinarnych programów kształcenia, programów studiów w językach obcych oraz prowadzących

do uzyskania podwójnych dyplomów, programów kształcenia wykorzystujących nowoczesne technologie w kształceniu. Środki finansowe są przydzielane w ramach konkursu prowadzonego wedle przyjętego regulaminu Funduszu;

- Nagrodę *Pro Arte Docendi*, przyznaną wybitnym nauczycielom akademickim za szczególne osiągnięcia w działalności dydaktycznej i wysoką jakość kształcenia;
- Nagrodę im. Hugona Kołłątaja, przyznaną za współpracę ze szkołami średnimi, autorstwo podręczników metodyki oraz innowacyjność w tworzeniu pomocy naukowych;
- Nagrodę za wysoką jakość pracy dydaktycznej, przyznaną corocznie nauczycielom akademickim najlepiej ocenianym przez studentów.

Uzupełnieniem systemu jest także nagroda za wysoką jakość pracy administracyjnej.

Problematyka warsztatów *Ars Docendi* jest w każdym semestrze ogłaszana na stronie UJ, pracownicy mają możliwość wcześniejszego zapisania się na zajęcia. Kadra prowadząca zajęcia podlega ocenie uczestników warsztatów, którzy otrzymują dyplom po spełnieniu wymogów ukończenia kursu.

Kryteria i warunki nagradzania pracowników oraz uzyskiwania wsparcia z Funduszu Rozwoju Dydaktyki są regulowane wewnętrznymi przepisami uniwersyteckimi.

Lista nagrodzonych nauczycieli jest publikowana na stronie UJ (pod warunkiem uzyskania zgody poszczególnych nagrodzonych pracowników na umieszczenie ich nazwiska na liście).



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Głównymi korzyściami są:

- stworzenie możliwości doskonalenia umiejętności dydaktycznych dla pracowników i doktorantów UJ oraz realizacji innowacyjnych przedsięwzięć dydaktycznych;
- podniesienie prestiżu osiągnięć w dziedzinie dydaktyki w skali uczelni;
- motywowanie pracowników do podnoszenia jakości kształcenia, poszukiwania nowych i skutecznych sposobów działania w tym zakresie poprzez stosowanie motywacji nie tylko merytorycznej, ale i finansowej.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu systemu pomagającego doskonalić umiejętności dydaktyczne oraz motywującego do podejmowania inicjatyw w tym zakresie jest zapewnienie odpowiednich środków finansowych umożliwiających wspieranie innowacyjnych przedsięwzięć dydaktycznych oraz wypłacanie nagród pieniężnych pracownikom. Warto przy tym zwrócić uwagę, iż konieczne jest określenie przejrzystych kryteriów podziału środków oraz przyznawania nagród – szczególnie w przypadku nagrody za wysoką jakość pracy dydaktycznej przyznawanej nauczycielom akademickim najlepiej ocenianym przez studentów – systemu gromadzenia i opracowania danych ewaluacyjnych pozwalającego na porównanie ocen i wyłonienie kandydatów do nagrody.

Istotnym czynnikiem skuteczności systemu i osiągnięcia spodziewanych korzyści jest trwałość i systematyczność realizowania przedsięwzięć o charakterze doskonalącym i motywującym objętych systemem, co oznacza konieczność uwzględnienia środków przeznaczonych na jego funkcjonowanie w każdorocznym budżecie.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GLÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Trudności mogą mieć charakter zarówno merytoryczny, jak i finansowy. W przypadku warsztatów doskonalących umiejętności dydaktyczne ważnym czynnikiem powodzenia jest odpowiedni dobór ich problematyki oraz kadry prowadzącej warsztaty. Warto zatem, przed opracowaniem programu, rozpoznać potrzeby i oczekiwania nauczycieli akademickich i doktorantów związane z pogłębianiem znajomości warsztatu dydaktycznego. Niedostosowanie się do oczekiwań potencjalnych uczestników, rutyna tematyczna, zbyt wysokie nasycenie programu zagadnieniami o charakterze teoretycznym, niedostateczna elastyczność programu mogą zagrozić skuteczności stosowania opisywanej praktyki.

Trudnością jest także opracowanie takich kryteriów i warunków nagradzania pracowników, by na ich podstawie można było promować rzeczywiste osiągnięcia (w przypadku nagrody dla nauczycieli najlepiej ocenianych przez studentów poważnym kłopotem jest np. wyznaczenie progowej liczby studentów, którzy powinni ocenić nauczyciela, by mógł on być kandydatem do nagrody). Poważnym zagrożeniem dla stosowania praktyki jest konieczność zapewnienia budżetu systemu doskonaląco-motywowującego w wysokości zapewniającej trwanie i rozwój tego systemu.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Centrum doskonałości w nauczaniu (Eberly Center for Teaching Excellence)

Carnegie Mellon University, Stany Zjednoczone

<http://www.cmu.edu/index.shtml>

ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Strona internetowa Eberly Center for Teaching Excellence:

<http://www.cmu.edu/teaching/eberly/index.html>

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Cel dobrej praktyki wyłożony jest w misji Eberly Center for Teaching Excellence: *analizowanie wyników badań dotyczących uczenia się dla potrzeb pracowników i studentów oraz współpraca z nimi w projektowaniu i wdrażaniu istotnych rozwiązań w dziedzinie kształcenia*⁸.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Eberly Center for Teaching Excellence, mające już dwudziestosiedmioletnie doświadczenie, oferuje wiele form wsparcia dla pracowników naukowo-dydaktycznych, osób odbywających staże podoktorskie oraz studentów i doktorantów. Należą do nich konsultacje indywidualne oraz warsztaty i seminaria, pomoc w realizacji projektów dydaktycznych, gromadzenie zasobów wspomagających działalność dydaktyczną, a wśród nich, co zasługuje na podkreślenie, wskazówek odnoszących się do wypełniania sylabusu:

<http://www.cmu.edu/teaching/designteach/design/syllabus/index.html>,

przykładowych sylabusów, instrukcji związanych z ocenianiem studentów i kryteriów wystawiania ocen. Bardzo istotną formą wsparcia jest prowadzenie serwisu internetowego (będącego częścią portalu uczelni) – *Learning/Teaching Principles*

<http://www.cmu.edu/teaching/principles/index.html>,

zawierającego praktyczne wskazówki dotyczące różnych aspektów procesu kształcenia oraz radzenia sobie z problemami związanymi z procesem dydaktycznym. Serwis ma strukturę hierarchiczną, w obrębie której poszczególne zagadnienia są rozwijane i uszczegółowiane [por. Zrzut ekranu 2]. Na głównej stronie w zakładce *Assessment* znajduje się określenie efektów kształcenia (*What Can I Learn about Assessment from This Website?*), które

⁸ Our Mission is to distill the research on learning for faculty and graduate students and collaborate with them to design and implement meaningful educational experiences; tłumaczenie autorki.

stanowi punkt wyjścia do nawigowania po kolejnych zagadnieniach. Ogromną zaletą serwisu jest zwięzłość, klarowność sformułowań, uchwycenie i prezentacja najbardziej istotnych elementów poszczególnych zagadnień [por. Zrzut ekranu 3], wprowadzenie podsumowań w postaci np. list sprawdzających (*checklist*) [por. Zrzut ekranu 4], przykładów gotowych rozwiązań wykorzystywanych na uczelni [por. Zrzut ekranu 5]. Omówienie każdego z zagadnień ma objętość ok. 1-2 stron i dostarcza praktycznych wskazówek związanych z tym zagadnieniem. Wszystkie te cechy składają się na pragmatyczny charakter serwisu, jego bezpośrednią użyteczność w bieżącej działalności dydaktycznej.

Eberly Center for Teaching Excellence zatrudnia 7 pracowników. Reprezentują oni różne dyscypliny naukowe, wszyscy prowadzą aktywną działalność dydaktyczną oraz prowadzą badania i publikują prace z zakresu edukacji.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Obok korzyści wymienionych już przy omawianiu podobnych praktyk tworzenia centrów doskonalenia umiejętności dydaktycznych nauczycieli akademickich, Eberly Center for Teaching Excellence wyróżnia się zdecydowanie w zakresie upowszechniania wiedzy o praktykach dydaktycznych, zachęcania do innowacyjności oraz dostarczania wzorów do naśladowania poprzez prowadzenie serwisu internetowego, którego użyteczności oraz funkcjonalności należą się najwyższe oceny.

Prowadzenie takiego serwisu zapewnia dostęp do ustawicznie aktualizowanego podręcznika metodyki kształcenia i dydaktyki na poziomie akademickim, sprzyja stosowaniu jednolitych zasad postępowania w obrębie uczelni, zapewnia rozpowszechnianie najlepszych praktyk w tym zakresie, jest wsparciem dla rozpoczynających pracę oraz młodych pracowników, sprzyja profesjonalizacji dydaktyki akademickiej i budowaniu kultury jakości. Należy przypuszczać, iż, szczególnie w okresie reformy szkolnictwa wyższego w Polsce, zapotrzebowanie na wsparcie związane z wdrażaniem Krajowych Ram Kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie dostarczenia konkretnych rozwiązań praktycznych, będzie ogromne.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Podobnie jak w przypadku innych centrów doskonałości warunkiem powodzenia jest pozyskanie specjalistów oraz zapewnienie odpowiednich środków budżetowych umożliwiających utworzenie centrum oraz prowadzenie serwisu mającego charakter podręcznika dydaktyki akademickiej. Centrum doskonałości powinno być jednostką badawczą.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

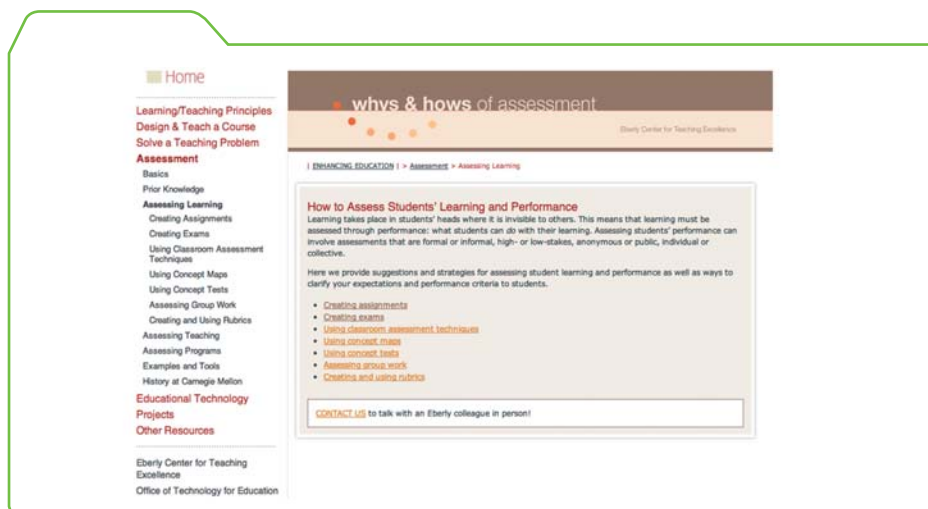
uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

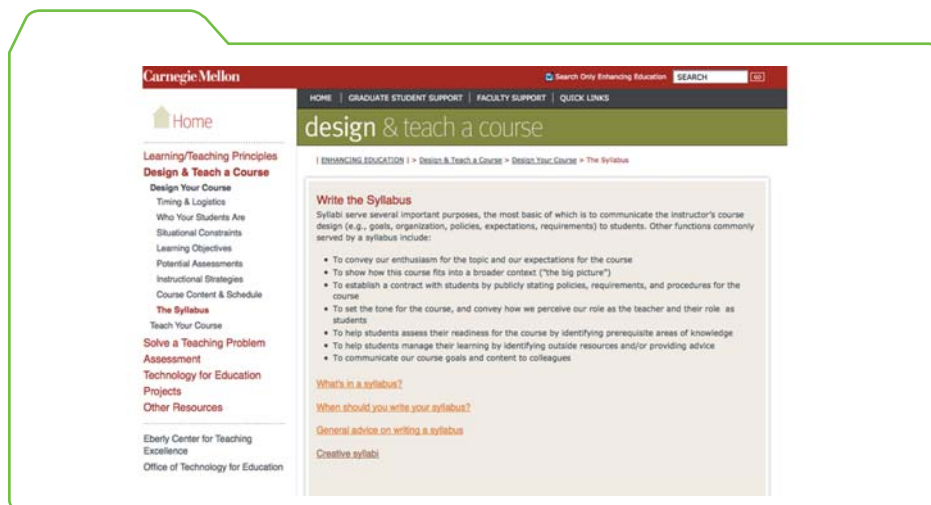
Głównym problemem mogą się okazać trudności finansowe, związane z utrzymywaniem takich jednostek i serwisów internetowych w poszczególnych uczelniach. Można przypuszczać, iż dobrym rozwiązaniem byłoby prowadzenie centrów doskonałości i/lub serwisów internetowych poświęconych metodyce kształcenia na poziomie akademickim jako wspólnych inicjatyw kilku uczelni.

Zrzut ekranu 2. Struktura wewnętrzna części *How to Assess Students' Learning and Performance* w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (Carnegie Mellon University)



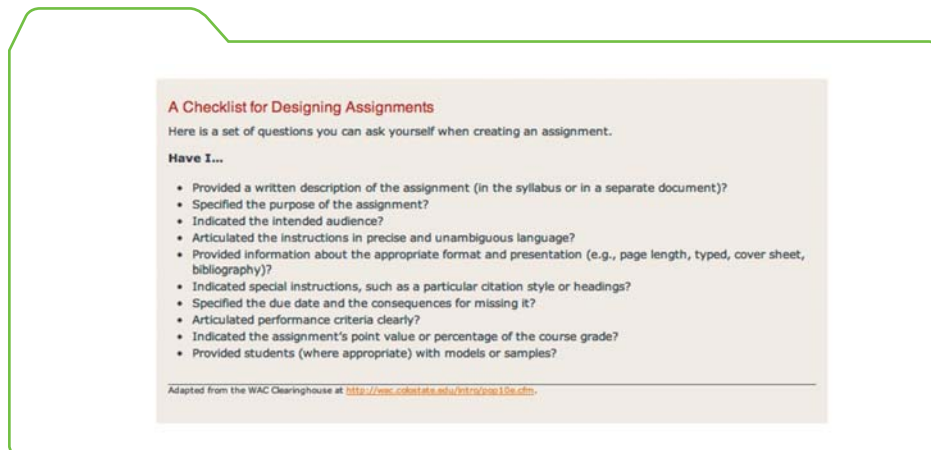
Źródło: Carnegie Mellon University, *Learning/Teaching Principles, Assessment*
<http://www.cmu.edu/teaching/assessment/assesslearning/index.html> [odczyt: 2012-08-04].

Zrzut ekranu 3. Wyszczególnienie funkcji spełnianych przez sylabus w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (Carnegie Mellon University)



Źródło: Carnegie Mellon University, *Learning/Teaching Principles, Design & Teach a Course*
<http://www.cmu.edu/teaching/designteach/design/syllabus/index.html> [odczyt: 2012-08-04].

Zrzut ekranu 4. Przykład listy sprawdzającej poprawność zaprojektowania zadania dla studenta (*A Checklist for Designing Assignments*) w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (Carnegie Mellon University)



Źródło: Carnegie Mellon University, *Learning/Teaching Principles, Assessment*
<http://www.cmu.edu/teaching/assessment/assesslearning/creatingassignments.html> [odczyt: 2012-08-04].

Zrzut ekranu 5. Odesłania do różnych typów narzędzi wykorzystywanych w ocenie studentów w serwisie Eberly Center for Teaching Excellence (Carnegie Mellon University)

Assessing Learning
Assessing Teaching
Assessing Programs

Examples and Tools

Course-Level Examples by College

Course-Level Examples by Type

Assignments and Exams
Comprehension Checks
Group Process Assessments
Performance Criteria
Pre-/Post-Tests
Prior Knowledge Assessments
Reflective Assessments

Program-Level Examples by College

Contribute Your Own Assessment

History at Carnegie Mellon

educational Technology projects

Other Resources

Eberly Center for Teaching Excellence
Office of Technology for Education

Course-level Examples Listed by Type		
Assignments and Exams	Comprehension Checks	Group Process Assessments
Performance Rubrics for 95823- Production Management Assignment, H&SS	Using a Clicker System and Concept Questions to Assess Student Understanding During Class, H&SS	Weighted Peer Evaluation for Group Project, H&SS
Performance Rubrics for 95823- Production Management Assignment, H&SS	Using Quizzes and "Clickers" for Assessing Students' Understanding of Concepts in Real Time	
Assessing the Effectiveness of using Multi-media for Case-based Learning, H&SS		
MORE...		
Performance Criteria	Pre-/Post-Tests	Prior Knowledge Assessments
Rubric for Assessing Project Work, CFA	Pre & Post Tests for Assessing the Effectiveness of an Argument Mapping Task for Teaching, H&SS	Survey for Assessing Students' Motivation, Confidence, and Goals for Writing, H&SS
Forms for Evaluating Student Projects, CFA	Pre-/Post-Test for Technology for Global Development Course, H&SS	Quizzes and Item Analysis to Inform Teaching and Learning, H&SS
Rubric for Assessing Student's Writing, CFA		Surveys of Student Learning Goals, Topper
Rubric for Assessing Student Participation, CFA		
MORE...		
Reflective Assessments		
Process Books for Assessing How Students Think About Design, CFA		
Rubric for Developing Student Self-Assessment Skills, CFA		
Journals to Monitor Student Thinking in Statistics, H&SS		
Reading Reflection Exercise to Prepare for Case Discussion, H&SS		

Źródło: Carnegie Mellon University, *Learning/Teaching Principles, Assessment*

<http://www.cmu.edu/teaching/assessment/examples/courselevel-bytype/index.html> [odczyt: 2012-08-04].



5 Zasoby do nauki oraz środki wsparcia dla studentów

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny zagwarantować, aby zasoby wspomagające naukę studentów były wystarczające i odpowiednie dla każdego z oferowanych programów.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Rozwijanie umiejętności studiowania (Professional Academic Development, PAD)

University of Bedfordshire, Wielka Brytania

<http://www.beds.ac.uk/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Strona internetowa Professional Academic Development (PAD):

<http://lrweb.beds.ac.uk/help/pad>

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem opisywanej praktyki jest zapewnienie wsparcia studentom w rozwijaniu różnych kompetencji niezbędnych w studiowaniu, takich jak umiejętność opracowywania zadań pisemnych, przygotowywania się do egzaminów, wykorzystania różnych strategii w czytaniu, kompetencji ogólnych, jak umiejętności organizacyjne, zarządzania czasem, ustalania priorytetów, a również kompetencji transdyscyplinarnych, jak umiejętność interpretacji danych statystycznych, komunikowania się w językach obcych, wykorzystania technologii informacyjnej. PAD służy studentom pomocą także w pokonywaniu indywidualnych trudności związanych z uczeniem się.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Zespół PAD tworzy siedem osób specjalizujących się w kształceniu kompetencji ogólnych, niezbędnych w studiowaniu każdej dyscypliny. Oferuje on szereg sposobów rozwijania i doskonalenia umiejętności studiowania:

- specjalny serwis internetowy, dostępny po zalogowaniu dla studentów i innych uprawnionych użytkowników, zapewniający dostęp do wyselekcjonowanych zasobów dotyczących efektywnego studiowania, opracowywanych na uniwersytecie (np. instrukcji) oraz dostępnych w sieci;
- uporządkowany działowo wykaz zalecanych podręczników w zakresie umiejętności związanych ze studiowaniem (w większości dostępnych w bibliotece uniwersyteckiej);
- otwarte warsztaty (*drop-in workshops*), dostępne bez ograniczeń dla wszystkich studentów, których celem jest kształcenie specyficznych umiejętności związanych z efektywnym

studiowaniem mające za przedmiot np. planowanie struktury eseju, sposoby zapobiegania plagiatom, sposoby demonstrowania umiejętności krytycznego myślenia w zadaniach pisemnych, tworzenie notatek, parafrazowanie i tworzenie podsumowań, pracę w grupie i inne;

- porady ze strony studentów dotyczące studiowania (student jest także jednym z członków zespołu PAD); studenci chcący skorzystać z porady mogą po prostu odwiedzić pomieszczenie, w którym studenci współpracujący z PAD dyżurują codziennie;
- umówione konsultacje indywidualne lub w małych grupach z tutorami;
- spersonalizowane wsparcie dla studentów z podejrzeniem dysfunkcji, jak np. dysleksja, dyskalkulia.

PAD jest obecny w serwisach społecznościowych, umożliwia też przekazywanie przez studentów za pośrednictwem poczty elektronicznej komentarzy, ocen, sugestii dotyczących jego funkcjonowania, a także publikuje ostatnio wysłane opinie studentów na temat PAD.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Podłoże dla stosowania tej praktyki stanowi świadomość, iż kompetencje ogólne, warunkujące efektywne studiowanie, nie są dane, lecz trzeba je u studentów ukształtować, wzbudzając przedtem potrzeby w tym zakresie. Najważniejszą korzyścią z praktyki jest uzyskanie przez studentów wielorakiego wsparcia w pokonywaniu trudności związanych ze studiowaniem i osiąganiem efektów kształcenia, dostosowanego do indywidualnych preferencji oraz poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie tego, jak studiować i jak identyfikować oraz radzić sobie z problemami w uczeniu się.

Uzyskanie przez studentów tego rodzaju wsparcia przyczynia się do podniesienia skuteczności procesu uczenia się w zakresie m.in. osiągania przez nich pogłębionych efektów kształcenia, uzyskiwania lepszych stopni, a co za tym idzie, także zwiększenia zadowolenia ze studiowania.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Dla powodzenia tej praktyki niezbędne jest przeprowadzenie diagnozy poziomu kompetencji ogólnych studentów w zakresie umiejętności efektywnego studiowania, stworzenie zespołu tutorów, opracowanie koncepcji modułów kształcenia oraz zgromadzenie zasobów wspierających proces kształtowania umiejętności związanych ze studiowaniem. Istotnym czynnikiem powodzenia jest także zachęcanie studentów do nabywania kompetencji ogólnych, głównie poprzez wykorzystywanie uzyskanych przez studentów umiejętności w procesie kształcenia,

co oznacza, że również takie elementy, jak np. umiejętność zaplanowania pracy i realizacji planu, terminowość wykonania zadań, ocena jakości i dobór informacji, a nie tylko wiedza i umiejętności specjalistyczne powinny być brane pod uwagę przy ocenie studentów.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GLÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównym zagrożeniem dla stosowania praktyki jest brak zainteresowania ze strony nauczycieli akademickich i studentów pozyskiwaniem kompetencji ogólnych. Wynika on u nauczycieli akademickich z założenia, że studenci opanowali na niższych etapach edukacji podstawowe umiejętności samodzielnego uczenia się, poszukiwania informacji, zdawania egzaminów, przygotowywania prac pisemnych i prezentacji, robienia notatek itp. i na studiach nie ma już czasu, by się tym zajmować. U studentów zaś ten brak zainteresowania może wynikać z przekonania, że studiowanie nie wymaga posiadania jakichś specjalnych kompetencji ogólnych. Dlatego bardzo istotne jest uświadamianie studentom potrzeb edukacyjnych związanych z uczeniem się, co zaznaczono już wyżej we fragmencie dotyczącym warunków powodzenia praktyki.



6 Systemy informacyjne

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny gromadzić, analizować i wykorzystywać stosowne informacje dotyczące skutecznego zarządzania oferowanymi programami studiów oraz innymi działaniami.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

System gromadzenia i przetwarzania danych dotyczących jakości kształcenia (Quality Measurement System, QMS2000)

University of Louisville, USA

<http://louisville.edu/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Welsh, John F.; Dey, Sukhen (2002) *Quality measurement and quality assurance in higher education. Quality Assurance in Education* Vol. 10, Iss. 1 pp. 17-25



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Stworzenie wspólnej, zintegrowanej platformy zapewniającej dostęp do danych dotyczących różnych aspektów działalności dydaktycznej uniwersytetu. Analiza i raportowanie tych danych stwarza podstawy do rozliczalności uczelni przed interesariuszami, określania celów strategicznych i wspierania ich realizacji oraz zarządzania zmianą. QMS2000 może stanowić przykład modelowego rozwiązania w zakresie gromadzenia danych o odbiorze i osiągnięciach programów (kierunków) studiów prowadzonych w uczelni oraz wykorzystania tych danych do podejmowania decyzji związanych z zapewnianiem i doskonaleniem jakości kształcenia. Stanowi przykład połączenia działań mających na celu pomiar jakości z jej zapewnianiem.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Struktura QMS2000 obejmuje dwa poziomy: akademicki, obejmujący jednostki naukowo-dydaktyczne uniwersytetu, oraz system wsparcia uczelni. Na każdym z poziomów dane gromadzone są za pomocą kwestionariuszy ankiet. Na poziomie akademickim, we wszystkich jednostkach naukowo-dydaktycznych uniwersytetu, dane zbierane są od:

- studentów kontynuujących kształcenie;
- studentów będących na ostatnim roku studiów (dyplomantów);
- absolwentów, po roku od uzyskania dyplomu;
- absolwentów, po pięciu latach od uzyskania dyplomu;
- pracodawców, którzy zatrudniają absolwentów.

Na poziomie wsparcia uczelni dane zbierane są od:

- użytkowników i darczyńców biblioteki;
- osób piszących wnioski o granty;
- użytkowników technologii informacyjnej;
- nowo przyjętych studentów;
- rodziców studentów;
- darczyńców uniwersytetu;
- studentów obcokrajowców;
- pracowników uczelni (kwestionariusz dotyczy ich zadowolenia z pracy).

Dane zebrane za pośrednictwem kwestionariuszy ankiet są umieszczane w interaktywnej, relacyjnej bazie danych. Baza ta umożliwia połączenie danych uzyskanych z ankiet z danymi przechowywanymi w innych bazach uniwersyteckiego systemu zarządzania informacją oraz generowanie raportów przy wykorzystaniu komputerów osobistych. Dzięki temu możliwe staje się uwidocznienie związków między odpowiedziami uzyskanymi od respondentów a danymi demograficznymi oraz wskaźnikami edukacyjnymi, przechowywanymi w uniwersyteckich bazach danych, a w szczególności uchwycenie zależności między wiernością studenta programowi a postrzeganiem przez niego różnych aspektów programu.

Raporty mogą być tworzone w różnych perspektywach:

- instytucjonalnej np. dokonanie przez absolwentów oceny stopnia, w jakim kształcenie w ramach określonego programu doprowadziło do rozwinięcia różnych kompetencji ogólnych – umiejętności pracy w grupie, kompetencji komunikacyjnych itp.;
- rozwojowej np. w wyniku zbierania danych na różnych etapach procesu kształcenia i po jego zakończeniu można mierzyć ocenę osiągniętych efektów kształcenia w czasie – przez studentów, dyplomantów, absolwentów.

Dane gromadzone w systemie oraz opracowywane na ich podstawie raporty są wykorzystywane w procesach akredytacji kierunków/programów, planowaniu strategicznym, tworzeniu budżetu oraz w ocenie efektów kształcenia i programów realizowanych przez poszczególne jednostki uniwersytetu.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główną korzyścią ze stosowania praktyki jest wypracowanie wspólnej strategii uniwersytetu w zakresie zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia oraz dostarczania dowodów transparentności i zasadności podejmowanych decyzji (rozliczalności uczelni).

Wykorzystanie systemu przyczynia się też do decentralizacji zarządzania jakością kształcenia i zwiększenia odpowiedzialności za jakość kształcenia na niższych poziomach struktury uczelni. Sprawia to między innymi łatwy dostęp do danych dotyczących różnych aspektów działalności dydaktycznej oraz możliwość ich przetwarzania, ekstrahowania i raportowania w różnych układach.

Istotną korzyścią jest również obniżenie kosztów związanych z zapewnianiem i doskonaleniem jakości poprzez zracjonalizowanie procesów gromadzenia, przechowywania, przetwarzania i udostępniania danych, oraz możliwość zlecenia tych procesów na zewnątrz.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu praktyki jest systematyczność w gromadzeniu danych przy zastosowaniu jednolitych narzędzi, dostosowanie funkcjonalności systemu i zakresu danych do potrzeb jednostek organizacyjnych uczelni oraz jej otoczenia zewnętrznego, a także łatwość obsługi systemu i przeszkolenie pracowników.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Głównym zagrożeniem związanym z wykorzystaniem opisywanej praktyki jest nieadekwatność funkcji systemu i zakresu gromadzonych informacji do potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych uczelni, co może być przyczyną traktowania takiego systemu wyłącznie w kategoriach opresji biurokratycznej. Dlatego ewentualna decyzja o naśladowaniu opisanej praktyki i wdrożeniu systemu musi być poprzedzona badaniem potrzeb i oczekiwań różnych grup potencjalnych użytkowników systemu.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Pozyskiwanie i wykorzystywanie informacji zwrotnej od studentów

Loughborough University School of Business and Economics, Wielka Brytania
<http://www.lboro.ac.uk/departments/sbe/atoz/index.html>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

King, Malcolm; Morison, Ian; Reed, Gary; Stachow, Grazyna (1999) Student feedback system in the Business School: a departmental model. *Quality Assurance in Education* Vol. 7, Iss. 2, pp. 90-100



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Stworzenie systemu informacji zwrotnej od studentów, w którym zastosowane zostały różne metody pozyskiwania i wykorzystania informacji, w celu doskonalenia jakości kształcenia.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Charakterystyczną cechą systemu jest zintegrowanie różnych sposobów pozyskiwania od studentów informacji dotyczących wszelkich aspektów związanych z kształceniem, sygnalizowania problemów i możliwości ich rozwiązywania. Sposoby te są ujęte w system obejmujący:

1. kontakty nieformalne (*informal feedback*) z prowadzącymi poszczególne zajęcia lub z osobą zarządzającą programem kształcenia/kierunkiem (*Programme Director*);
2. wybranie na każdym roku studiów, w ramach poszczególnych programów, dwóch lub trzech reprezentantów studentów, których zadaniem jest ułatwianie komunikowania się z kadrą akademicką. Wybory te są wspierane przez dyrektorów programowych (*Programme Directors*), zaś samorząd studentów (*Student's Union*) prowadzi szkolenie reprezentantów w zakresie ich funkcji komunikacyjnej i doradczej. Motywacją do zaangażowania się studentów jest możliwość wykazania tej działalności wolontaryjnej w CV;
3. powołanie Komitetu wspólnego studentów i kadry akademickiej (*Staff-Student Liaison Committee*), który stanowi forum wymiany informacji między nauczycielami i uczącymi się, przyczyniające się głównie do uzyskiwania informacji zwrotnej o charakterze kształtującym wzajemne stosunki (*formative feedback*). Dobór członków Komitetu, częstość jego posiedzeń, sposób rozpowszechniania programu poszczególnych posiedzeń oraz

poczynionych przez członków Komitetu ustaleń podlega ścisłym regułom. W składzie Komitetu przeważają reprezentanci studentów (2:1), zaś problemy poruszane na posiedzeniach dotyczą spraw, których nie udało się rozstrzygnąć w wyniku kontaktów nieformalnych lub za pośrednictwem powołanych reprezentantów studentów;

4. systematyczne zbieranie opinii studentów (*summative feedback*) za pośrednictwem kwestionariuszy ankiet dystrybuowanych na zakończenie każdego modułu kształcenia, na zakończenie każdego roku studiów, na zakończenie każdego programu kształcenia na określonym poziomie. Istotną cechą kwestionariuszy ankiet jest wykorzystanie w ich tworzeniu zarówno pytań ze skalą, jak i umożliwiających otwarte wypowiedzi, w których respondent może uzasadnić wybory udzielone w odpowiedzi na pytania ze skalą, wyrazić ogólną ocenę modułu/programu, wskazać możliwości jego poprawy.

Informacje zwrotne uzyskiwane od studentów w wyniku zastosowania wymienionych, zróżnicowanych sposobów ich pozyskiwania są analizowane i wykorzystywane do systematycznie przeprowadzanych ocen programów kształcenia, których rezultaty są udostępniane także studentom.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Podstawową korzyścią ze stosowania zintegrowanego systemu pozyskiwania informacji zwrotnej od studentów jest tworzenie podstaw dla budowania autentycznych więzi między studentami i kadrą akademicką oraz kształtowanie postaw współodpowiedzialności za jakość kształcenia wśród studentów. Wiąże się to także z rozwijaniem kompetencji społecznych studentów, takich jak odpowiedzialność za własne uczenie się, partnerstwo.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Podstawowym warunkiem powodzenia opisanej praktyki jest to, aby kadra zarządzająca oraz nauczyciele akademicy faktycznie, nie deklaratorywnie, traktowali studentów jako partnerów w procesie kształcenia oraz by wykorzystywano uzyskiwaną od studentów informację zwrotną do doskonalenia różnych aspektów kształcenia. Studenci powinni uzyskiwać wyraźne dowody na to, że informacja zwrotna, którą przekazują różnymi sposobami, jest pożądana przez decydentów i nauczycieli oraz stanowi przesłankę podejmowanych przez nich decyzji. Spełnienie tego podstawowego warunku powodzenia wymaga także zmian w nastawieniu kadry akademickiej do studentów i przyjęcia perspektywy, w obrębie której właśnie na studentach, ich potrzebach, oczekiwaniach, problemach, trudnościach zogniskowany jest proces kształcenia, którego celem jest osiągnięcie przez uczących się zakładanych efektów kształcenia.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Są one związane głównie z budowaniem zaufania studentów oraz ich chęcią i przygotowaniem do udzielania informacji zwrotnej. Istotne znaczenie w pokonywaniu tych trudności mają: postawa kadry zarządzającej uczelnią/wydziałem oraz pozostałej kadry akademickiej; czas, w którym kwestionariusze są dystrybuowane; odpowiedni skład komisji wspólnej studentów i nauczycieli akademickich. W opisywanej dobrej praktyce wymagane jest np., by w trakcie rozdawania kwestionariuszy ankiet dotyczących modułów kształcenia obecni byli wszyscy nauczyciele prowadzący moduł i by zachęcali oni do udzielania rzetelnych odpowiedzi. W trakcie wypełniania kwestionariusza wyświetlane są podpowiedzi dotyczące kwestii formalnych związanych z poprawnym jego wypełnieniem. Studenci pierwszych lat studiów przechodzą szkolenia, w trakcie których wyjaśniane są im korzyści z uczestniczenia w różnych formach przekazywania informacji zwrotnej dotyczącej różnych aspektów procesu kształcenia.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Portfolio modułu kształcenia (*Unit portfolio*)

Sheffield Hallam University, Wielka Brytania

<http://www.shu.ac.uk/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Ottewill, Roger; Gregory, Anthea (1999) Beyond quality assessment: reflecting on the experience of introducing unit portfolios at Sheffield Hallam University, *Quality Assurance in Education* Vol. 7, No. 4 pp. 190-196



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem dobrej praktyki jest stworzenie narzędzia wspomagającego zarządzanie procesem kształcenia w ramach modułu kształcenia. Portfolio modułu kształcenia stanowi bowiem

zespół dokumentów odnoszących się do aspektów merytorycznych modułu oraz kluczowych elementów związanych z zarządzaniem procesem kształcenia w jego ramach. Praktyka ta może być też wykorzystana do zarządzania procesem kształcenia w ramach programu kształcenia. Zaadaptowanie praktyki może być pomocne w systematycznym gromadzeniu danych o modułach składających się na program kształcenia, których analiza stanowi podstawę do podejmowania decyzji związanych z doskonaleniem modułu, a w konsekwencji programu kształcenia.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Dobra praktyka opiera się na zasadzie systematycznego gromadzenia informacji o poszczególnych modułach kształcenia. Informacje te obejmują trzy podstawowe kategorie odnoszące się do: przedmiotu kształcenia, weryfikacji i oceny efektów kształcenia, ewaluacji i doskonalenia modułu kształcenia.

Przykładowe informacje dotyczące przedmiotu kształcenia zawierają:

- opis efektów kształcenia;
- podręcznik i/lub materiały dydaktyczne udostępniane studentom;
- materiały instrukcyjne dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w ramach poszczególnych modułów;
- listę lektur.

Informacje dotyczące weryfikacji i oceny efektów kształcenia obejmują:

- instrukcje odnoszące się do zadań do wykonania przez studentów wraz z kryteriami oceny i schematem ocen;
- arkusze egzaminacyjne z kryteriami oceny i schematem ocen;
- przykłady zadań zrealizowanych przez studentów i prac egzaminacyjnych;
- analizę ocen uzyskanych przez studentów.

Informacje dotyczące ewaluacji i doskonalenia modułu kształcenia zawierają:

- kwestionariusze oceny dokonywanej przez studentów;
- wyniki oceny;
- programy i protokoły ze spotkań zespołu nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w ramach modułu kształcenia, poświęconych przeglądowi modułu;
- raporty z działań zespołu, plany działania, świadectwa realizacji planów.

[Źródło: Ottewill, Roger; Gregory, Anthea (1999) Table I *Contents of a unit portfolio*, p. 192]



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Pomysłodawcy wskazują na szereg korzyści ze stosowania dobrej praktyki. Gromadzone informacje mogą być wykorzystane do różnych celów związanych z:

- zarządzaniem modulem kształcenia;

- doskonaleniem jego efektów oraz procesu ich osiągania przez studentów;
- zapewnianiem spójności weryfikacji i oceny efektów kształcenia;
- stwarzaniem warunków do systematycznej, udokumentowanej współpracy zespołu osób zaangażowanych w realizację modułu;
- śledzeniem postępów studentów.

Udokumentowane, kolekcjonowane systematycznie i w sposób wystandaryzowany informacje o module/programie mogą też być wykorzystywane jako świadectwo w procesie zewnętrznej akredytacji (ocena programowa).



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w zaadaptowaniu opisywanej praktyki jest wyjaśnienie jej wykonawcom i użytkownikom celów i kontekstu, w którym będzie ona stosowana oraz uświadomienie wielorakich korzyści z jej stosowania. Korzyści te wiążą się głównie z niesionymi przez tę praktykę możliwościami podejmowania decyzji zmierzających do doskonalenia modułu, opartych na faktach (systematycznie gromadzonych informacjach np. o wynikach studentów, ocenach modułu kształcenia dokonywanych przez studentów itp.). Autorzy podkreślają, że stosowanie portfolio oznacza, iż *głównymi wartościami w zarządzaniu procesem kształcenia stają się bezstronność, przejrzystość, rozliczalność oraz nadzór* [p. 192]. Tworzenie i wykorzystanie portfolio modułów kształcenia jest oparte na takiej koncepcji kształcenia na poziomie wyższym, w której główny nacisk jest położony na *standaryzację i otwartość w celu zapewnienia możliwie najbardziej sprawiedliwego traktowania studentów* [p. 192].

Należy też zauważyć, i jest to również podkreślane przez pomysłodawców, że wdrożenie portfolio modułów kształcenia wiąże się z określonym nakładem czasu pracy oraz niesie ze sobą koszty związane z opracowaniem i przechowywaniem portfolio, a także zapewnieniem łatwego dostępu do nich dla różnych grup użytkowników. Jednym z głównych ryzyk, jakie może się wiązać z ich wprowadzeniem, jest osiągnięcie rezultatów nieadekwatnych do poniesionych nakładów, to znaczy uczynienie z portfolio uciążliwego obowiązku administracyjnego, realizowanego w celu usatysfakcjonowania przełożonych i przetrwania. Istotne jest zatem zarówno oszacowanie kosztów wdrożenia tej praktyki, jak i ocenienie poziomu kultury jakości w uczelni (w jednostce organizacyjnej). Inaczej mówiąc, stosowanie portfolio modułów kształcenia nie powinno być odgórnie narzuconym metodami administracyjnymi obowiązkiem, lecz naturalnym rezultatem stosowania takiego podejścia do jakości kształcenia, którego istotnym elementem jest stałe monitorowanie procesu kształcenia. Wdrożenie tej praktyki może być skuteczne tylko na pewnym poziomie dojrzałości organizacji w zakresie rozwoju kultury jakości.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Pomysłodawcy portfolio modułu kształcenia zauważają, iż wdrożenie tej praktyki jest mało prawdopodobne w uczelniach (jednostkach organizacyjnych), w których podstawowe wartości regulujące zarządzanie procesem kształcenia stanowią: indywidualizacja, różnorodność, autonomia [*They are the very antithesis of an approach which gives priority to individuality, diversity and academic autonomy*, p. 192.]. Zatem zagrożeń związanych ze stosowaniem praktyki należy upatrywać w: niechęci kadry do odchodzenia od tradycyjnych wartości akademickich, konserwatyzmie, obawie przed nadmiarem obowiązków i kontroli oraz postępującą biurokratyzacją procesu kształcenia. Istotnym problemem mogą stać się też koszty wdrożenia praktyki.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Badanie pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni (*The graduate employer survey*)

Monash University, Australia

<http://www.monash.edu.au/>ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Nair, Chenicheri Sid; Mertova, Patricie (2009) Conducting a graduate employer survey: a Monash University experience. *Quality Assurance in Education* Vol. 17, Iss. 2 pp. 191-203



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem jest monitorowanie kompetencji ogólnych/generycznych (*graduate attributes*) uzyskanych przez absolwentów uczelni, realizowane poprzez ocenę dokonywaną przez pracodawców zatrudniających absolwentów. Kompetencje ogólne są tu definiowane jako ogólne

wiedza, umiejętności i zdolności uzyskiwane przez absolwentów studiów wyższych, poza wiedzą i umiejętnościami specjalistycznymi. Poprzez badanie pracodawców realizuje się następujące cele:

- identyfikowanie kompetencji ogólnych uznawanych za najważniejsze przez pracodawców;
- uzyskiwanie informacji zwrotnej od pracodawców dotyczącej poziomu, na jakim te kompetencje zostały opanowane przez absolwentów;
- wskazywanie, na podstawie analizy rezultatów badań, obszarów działalności uczelni wymagających udoskonalenia;
- budowanie trwałych więzi uczelni z kluczowymi pracodawcami zatrudniającymi jej absolwentów.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Ocena kompetencji ogólnych dokonywana jest przez pracodawców systematycznie, co ok. 5 lat i jest istotnym narzędziem w systemie zapewnienia jakości kształcenia. Kwestionariusz wykorzystywany w badaniach obejmuje listę kompetencji ogólnych, z których każda jest oceniana przez respondenta-pracodawcę pod względem jej ważności dla wykonywania pracy zawodowej oraz satysfakcji z opanowania danej kompetencji przez absolwentów uczelni, zatrudnionych przez pracodawcę. Ponadto kwestionariusz zawiera pytanie otwarte umożliwiające wskazanie istotnych, a nieuwjętych na liście kompetencji ogólnych. W odpowiedzi na kwestionariusz uzyskuje się także informację zwrotną od pracodawców, pozwalającą na sporządzenie rankingu absolwentów poszczególnych uniwersytetów.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główne korzyści ze stosowania dobrej praktyki to:

- możliwość objęcia badaniami licznej grupy pracodawców;
- duża zwrotność kwestionariuszy;
- duża wiarygodność i rzetelność otrzymanych danych;
- monitorowanie kompetencji ogólnych uznawanych przez pracodawców za istotne na rynku pracy;
- wykorzystanie wyników badania do doskonalenia programów kształcenia w celu zwiększenia zatrudnialności absolwentów;
- ustanowienie systematycznych kontaktów i budowanie trwałych więzi z pracodawcami, które mogą skutkować tworzeniem kursów i programów kształcenia na zamówienie pracodawców.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Przeprowadzenie badania jest czasochłonne i wymaga koncentracji osób przeprowadzających badanie na zadaniu w trakcie jego wykonywania. Badanie przeprowadzane przez Monash University w 2007 r. było realizowane przez pracowników zatrudnionych okresowo do wykonania tylko tego zadania (część zespołu posiadała doświadczenie wynikające z pracy w biurze karier; można także wprowadzić specjalizację wśród członków zespołu) i trwało 4 miesiące. W tym czasie członkowie zespołu badawczego skontaktowali się z 2753 pracodawcami i otrzymali odpowiedź od 464. Uzyskanie odpowiedzi było poprzedzone wielokrotnymi kontaktami (z każdym z pracodawców kontaktowano się co najmniej trzy razy), z wykorzystaniem różnych mediów (poczty elektronicznej, telefonu).

Prowadzenie badań pracodawców wymaga także zapewnienia odpowiedniej infrastruktury technicznej (komputery, telefony).

Konieczne do przeprowadzenia badania są:

- utworzenie bazy pracodawców;
- wytypowanie pracodawców zdolnych do wzięcia udziału w badaniu;
- nawiązanie kontaktów z reprezentantami wytypowanych pracodawców. Reprezentantami powinny być osoby, które dysponują odpowiednią wiedzą, pozwalającą im na wypowiedzianie się w sposób odpowiedzialny o kompetencjach i poziomie przygotowania do pracy osób zatrudnionych u danego pracodawcy;
- określenie najlepszego sposobu wypełnienia kwestionariusza (tradycyjnie, online) przez osobę reprezentującą pracodawcę.

Doświadczenie Monash University w prowadzeniu badań pracodawców pokazuje także, iż ważnymi czynnikami wpływającymi na powodzenie przedsięwzięcia są umiejętność przekonania pracodawców do wzięcia udziału w badaniu i właściwe określenie czasu, w którym badanie jest przeprowadzane (unikanie terminów, w których u pracodawców następuje spiętrzenie zadań, zaproponowanie alternatywnych terminów).



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Jedną z głównych trudności jest konieczność zidentyfikowania pracodawców i wytypowania tych, którzy wezmą udział w badaniach oraz zapewnienie rzetelności i wiarygodności informacji zwrotnej. Sposobem na przynajmniej częściowe zapobieżenie tym trudnościom jest właściwy dobór źródeł informacji o pracodawcach (można tu wykorzystać dotychczasowe kontakty

biura karier uczelni) oraz umiejętne wytypowanie osób reprezentujących pracodawców, które wypełnią kwestionariusz (np. osób zarządzających zasobami ludzkimi w firmach, rekrutujących pracowników itp.).

http://www.

7 Publikowanie informacji

Opis standardu ze *Standardów i wskazówek dotyczących zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*:

Instytucje powinny w regularnych odstępach czasu publikować aktualne, bezstronne i obiektywne informacje – zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym – na temat oferowanych przez siebie programów oraz ich efektów.



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Katalog kursów Uniwersytetu w Amsterdamie (*Course Catalogue University of Amsterdam*)

University of Amsterdam, Holandia

<http://www.uva.nl/en/home>

ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE,
GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Course Catalogue University of Amsterdamhttp://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite_en

CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem Katalogu kursów jest zapewnienie łatwego i wieloaspektowego dostępu do informacji o programach studiów i kursach prowadzonych na Uniwersytecie w Amsterdamie.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Katalog, który obejmuje bieżącą oraz archiwalną informację o programach i kursach [por. Zrzut ekranu 6], jest publicznie dostępny za pośrednictwem Internetu dla każdego zainteresowanego użytkownika. Umożliwia on wyszukiwanie informacji według następujących kryteriów prostych:

- nazwa kursu (*search course*) [por. Zrzut ekranu 7, opcja *Show alphabetical overview of all courses*]. Wyszukiwanie kursów możliwe jest także według dowolnego słowa zawartego w opisie kursu [por. Zrzut ekranu 7, opcja *Text only*];
- nazwa programu kształcenia (*search programme*). Wyszukiwanie programów jest możliwe wg różnych ich typów (studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia itd.) [por. Zrzut ekranu 8];
- nazwisko nauczyciela akademickiego (*search lecturer*) [por. Zrzut ekranu 9].

W wyszukiwaniu według kryteriów prostych, wymagającym od użytkownika znajomości nazwy kursu lub programu, system wyszukiwawczy wspomaga użytkownika, umożliwiając mu wyświetlenie alfabetycznej listy kursów oraz programów. W przypadku wyszukiwania według nazwiska nauczyciela akademickiego można skorzystać z pomocy w postaci listy wydziałów. W Katalogu możliwe jest także stosowanie złożonych kryteriów wyszukiwawczych w ramach

wyszukiwania zaawansowanego [por. Zrzut ekranu 10 oraz 11]. Pozwala ono np. na wyszukiwanie kursów oferowanych w ramach określonego programu kształcenia.

Informacja, która ukazuje się na ekranie po wyszukaniu określonego kursu obejmuje, obok danych formalnych (jak m.in. numer kursu, nazwa, wymiar godzin, liczba punktów zaliczeniowych, nazwa jednostki prowadzącej kurs, wymagania wstępne, nazwisko/a prowadzącego/ych, przyporządkowanie kursu do określonego programu kształcenia) wyszczególnienie celów kursu, charakterystykę treści, wymagania wstępne, sposób organizacji kursu, wykaz podręczników, metody oceny.

Informacja o programie kształcenia obejmuje zawsze: nazwę programu, formę studiów (*full-time* lub *part-time*), nazwę jednostki prowadzącej program, liczbę punktów zaliczeniowych przyporządkowanych programowi, długość jego trwania, określenie języka, w którym program jest realizowany, oraz bardzo często dane telefoniczne i adresowe, pod którymi można uzyskać informacje o programie, nazwiska osób odpowiedzialnych za program, charakterystykę i opis celów programu, procedury rekrutacji, plan studiów.

Zarówno dane o poszczególnych kursach, jak i programach kształcenia są zgodne z zaleceniami dotyczącymi opisu tych jednostek kształcenia zawartymi w *Przewodniku ECTS* (Warszawa, 2009) (choć brak jest informacji o kierowaniu się tymi zaleceniami przez twórców Katalogu kursów).

Informacja o nauczycielu akademickim obejmuje nazwę jednostki, w której jest zatrudniony, dane kontaktowe oraz wykaz prowadzonych przez niego w danym roku akademickim kursów. Posługiwanie się Katalogiem jest bardzo proste, nie wymaga od użytkownika żadnych wysiłków związanych z opanowaniem systemu wyszukiwawczego, ma charakter intuicyjny. System Katalogu zapewnia także pomoc dla użytkownika w ramach opcji *Help*, w obrębie której może on znaleźć odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Katalog kursów jest praktyką do naśladowania przede wszystkim przez uczelnie o rozbudowanej, pod względem zakresu i form, ofercie dydaktycznej, odznaczającej się dużą dynamiką. Główną korzyścią ze stosowania praktyki jest możliwość kompleksowego gromadzenia informacji o ofercie dydaktycznej, systematycznego jej aktualizowania oraz zapewnienie łatwego dostępu do informacji bieżącej i archiwalnej o programach kształcenia i kursach wszystkim grupom użytkowników, w dowolnym miejscu i czasie oraz w przyjaznej formie.

Systematyczne gromadzenie i archiwizowanie informacji o oferowanych programach kształcenia stanowi także cenną bazę wiedzy dla uczelni, wykorzystywaną do różnych celów, m.in. jako podstawa do analiz oferty dydaktycznej i dynamiki jej zmian (modyfikacji, wprowadzania nowych i wycofywania programów/kursów). Wyniki tych analiz mogą służyć jako wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących polityki edukacyjnej uczelni.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu praktyki jest:

- zaprojektowanie i wdrożenie kompleksowego systemu informacyjnego o ofercie dydaktycznej, obejmującego wszystkie poziomy i tryby kształcenia, opartego na rozpoznaniu potrzeb i oczekiwań różnych grup użytkowników (kandydatów na studia, studentów, doktorantów oraz słuchaczy studiów podyplomowych, pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych uczelni, kadry zarządzającej), a także uwzględniającego przepisy prawa, wymagania zewnętrznych agencji akredytacyjnych, wewnętrzne regulacje uczelni. Opis poszczególnych jednostek kształcenia w Katalogu oraz zaproponowane metody wyszukiwania informacji wskazują na to, że w charakteryzowanej praktyce potrzeby użytkowników oraz uwarunkowania zewnętrzne zostały zidentyfikowane;
- opracowanie procedur i instrukcji wprowadzania danych o ofercie do systemu informacyjnego (w celu zapewnienia jednolitości zakresu i formy danych) oraz określenie terminów aktualizacji poszczególnych danych w kolejnych latach akademickich;
- przeszkolenie pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych odpowiedzialnych za wprowadzanie danych oraz określenie zakresów ich obowiązków związanych z utrzymaniem systemu oraz zarządzaniem nim;
- kontrola terminowości, poprawności i kompletności wprowadzanych danych oraz rozliczanie pracowników z obowiązków związanych z utrzymaniem systemu oraz zarządzaniem nim;
- monitorowanie efektywności systemu informacyjnego i poziomu satysfakcji różnych grup jego użytkowników oraz podejmowanie działań umożliwiających systematyczne doskonalenie systemu.

Realizacja wyszczególnionych wyżej działań, związanych z wdrożeniem, utrzymaniem i zarządzaniem systemem informacyjnym o ofercie dydaktycznej, bez których wdrożenia praktyka się nie powiedzie, wymaga zatrudnienia pracownika/pracowników odpowiedzialnego/odpowiedzialnych za zarządzanie systemem. Oprócz kosztów osobowych warunkiem powodzenia jest także ponoszenie nakładów na sprzęt komputerowy i oprogramowanie niezbędne do założenia i utrzymania bazy danych oraz ich modernizację.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

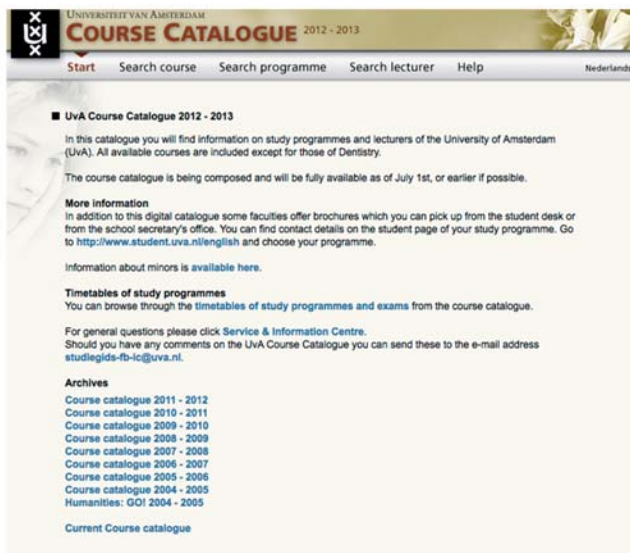
uniwersytet



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

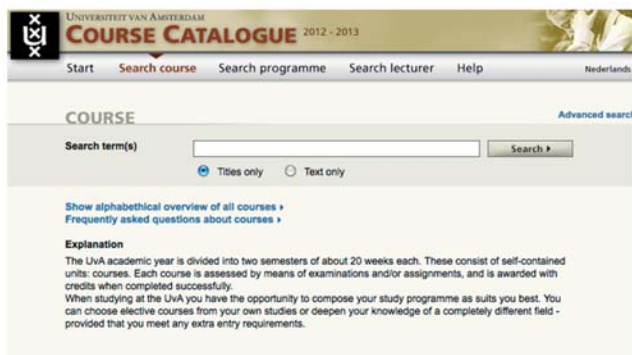
Główne zagrożenie związane ze stosowaniem praktyki stanowi brak dbałości o kompletne, terminowe i poprawne wprowadzanie danych do systemu, nieprzestrzeganie procedur i instrukcji, skutkujące systematycznym obniżaniem jakości katalogu i utratą zaufania do niego przez użytkowników.

Zrzut ekranu 6. Strona startowa *Course Catalogue University of Amsterdam*



Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*
<http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite-en> [odczyt: 2012-08-07].

Zrzut ekranu 7. Strona prostego wyszukiwania kursu w *Course Catalogue University of Amsterdam*



Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*
<http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite-en>, zakładka *Search programme* [odczyt: 2012-08-07].

Zrzut ekranu 8. Strona prostego wyszukiwania programu kształcenia *Course Catalogue University of Amsterdam*

The screenshot shows the 'COURSE CATALOGUE 2012 - 2013' website. The navigation bar includes 'Start', 'Search course', 'Search programme' (highlighted), 'Search lecturer', and 'Help'. The 'PROGRAMME' section features a search form with a 'Search term(s)' input field and a 'Search' button. Below the input field, there are radio buttons for 'Type': 'All programmes' (selected), 'Bachelor's programmes', 'Master's programmes', 'Preparatory programmes', 'Minors', and 'Other programmes'. Links for 'Show alphabetical overview of all programmes >' and 'Frequently asked questions about study programmes >' are provided. An 'Explanation' section follows, defining study programmes, preparatory programmes, and minors.

Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*

http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite_en, zakładka *Search programme* [odczyt: 2012-08-07].

Zrzut ekranu 9. Strona wyszukiwania nazwiska nauczyciela akademickiego w *Course Catalogue University of Amsterdam*

The screenshot shows the 'COURSE CATALOGUE 2012 - 2013' website with the 'Search lecturer' option highlighted in the navigation bar. The 'LECTURER' section contains a search form with 'Name lecturer' and 'Employer' input fields, a dropdown menu for 'No preference' (highlighted), and a 'Search' button. A list of faculties and departments is displayed below the dropdown, including CEDLA, Faculty of Economics and Business, Faculty of Humanities, Faculty of Law, Faculty of Medicine, Faculty of Science, Faculty of Social and Behavioural Sciences, Graduate School of Child Development and Education, Institute for Interdisciplinary Studies, and International School for Humanities and Social Sciences.

Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*

http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite_en, zakładka *Search lecturer* [odczyt: 2012-08-07].

Zrzut ekranu 10. Strona wyszukiwania zaawansowanego kursów w *Course Catalogue University of Amsterdam*



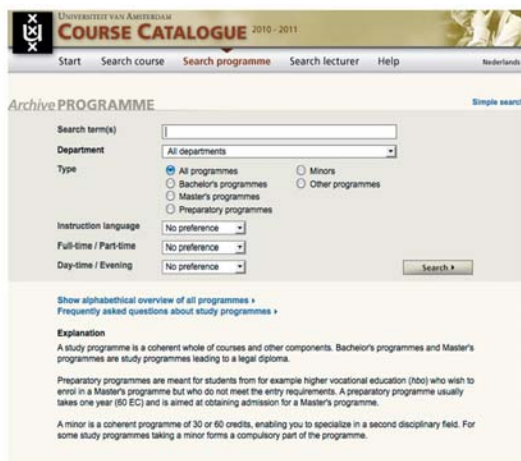
The screenshot shows the 'COURSE CATALOGUE 2010-2011' search interface. The header includes the university logo and navigation links: Start, Search course, Search programme, Search lecturer, Help, and a language dropdown set to 'Nederlands'. The main section is titled 'Archive COURSE' and features a 'Simple search' link. The search form includes the following fields and options:

- Search term(s):** A text input field.
- Department:** A dropdown menu with 'All departments' selected.
- Programme:** A dropdown menu with 'All programmes' selected.
- Credits:** A text input field with 'No preference' entered.
- Instruction language:** A dropdown menu with 'No preference' selected.
- Starts in semester:** A dropdown menu with 'No preference' selected.
- Open UvA Course:** A dropdown menu with 'No preference' selected.

A 'Search' button is located at the bottom right of the form. Below the form, there are links for 'Show alphabetical overview of all courses' and 'Frequently asked questions about courses'. An 'Explanation' section follows, detailing the UvA academic year structure and elective course options.

Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*
http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite_en, zakładka *Search course* [odczyt: 2012-08-07].

Zrzut ekranu 11. Strona wyszukiwania zaawansowanego programów kształcenia w *Course Catalogue University of Amsterdam*



The screenshot shows the 'COURSE CATALOGUE 2010-2011' search interface for programmes. The header is identical to the previous screenshot. The main section is titled 'Archive PROGRAMME' and features a 'Simple search' link. The search form includes the following fields and options:

- Search term(s):** A text input field.
- Department:** A dropdown menu with 'All departments' selected.
- Type:** Radio button options: 'All programmes' (selected), 'Bachelor's programmes', 'Master's programmes', 'Preparatory programmes', 'Minors', and 'Other programmes'.
- Instruction language:** A dropdown menu with 'No preference' selected.
- Full-time / Part-time:** A dropdown menu with 'No preference' selected.
- Day-time / Evening:** A dropdown menu with 'No preference' selected.

A 'Search' button is located at the bottom right of the form. Below the form, there are links for 'Show alphabetical overview of all programmes' and 'Frequently asked questions about study programmes'. An 'Explanation' section follows, detailing the structure of study programmes, preparatory programmes, and minors.

Źródło: *Course Catalogue University of Amsterdam*
http://studiegids.uva.nl/sgs/WebSite_en, zakładka *Search programme* [odczyt: 2012-08-07].



NAZWA DOBREJ PRAKTYKI

Publikowanie wyników badań absolwentów

Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie (AGH)

<http://www.agh.edu.pl/>



ŹRÓDŁO, W KTÓRYM DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA OPISANA, PRZEDSTAWIONA LUB MIEJSCE, GDZIE ZOSTAŁA ZAOBSERWOWANA

Strona internetowa Centrum Karier, Ośrodka Monitorowania Kadry Zawodowej

http://www.ck.agh.edu.pl/omkz/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=54



CEL DOBREJ PRAKTYKI

Celem praktyki jest umożliwienie publicznego dostępu do informacji o efektach kierunków studiów i programów kształcenia oferowanych przez AGH. Miarą dla osiągniętych efektów są w tym przypadku różne aspekty kariery zawodowej absolwentów, ujmowane ilościowo.



OPIS DOBREJ PRAKTYKI

Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej powstał w roku akademickim 2008/2009. Jednym z jego zadań jest badanie losów zawodowych absolwentów AGH. Badania te są prowadzone systematycznie, począwszy od absolwentów rocznika 2008. Dystrybucja kwestionariusza odbywa się po raz pierwszy ok. 6 miesięcy po obronie pracy dyplomowej, a następnie jest powtarzana po kilku latach (ponowne badanie losów absolwentów zostało przeprowadzone po trzech latach dla rocznika 2008).

Wyniki badań kolejnych roczników absolwentów (odrębnie dla studiów pierwszego oraz drugiego stopnia) są dostępne publicznie [por. Zrzut ekranu 12] w postaci kilkunastoslajdowych, poglądowych prezentacji, zawierających najważniejsze rezultaty. Zwięzłość i poglądowość przedstawienia kluczowych wyników jest ogromną zaletą sposobu ich opublikowania, odbiorca nie jest bowiem zmuszony do zgłębiania wielostronicowych raportów i selekcjonowania zawartych w nich informacji w celu znalezienia szczegółowych, interesujących go danych, dotyczących np. wysokości zarobków uzyskiwanych przez absolwentów.

Zakres informacji o efektach działalności dydaktycznej AGH w kontekście losów jej absolwentów, który jest dostarczany odbiorcy, obejmuje:

1. W przypadku absolwentów studiów pierwszego stopnia:
 - określenie planów edukacyjno-zawodowych po ukończeniu studiów I stopnia i związane-

go z nimi wyboru uczelni i specjalności;

- czynniki skłaniające do kontynuowania nauki;
- określenie obecnego statusu zawodowego;
- określenie zgodności pracy z wykształceniem.

2. W przypadku studiów drugiego stopnia:

- stan zatrudnienia absolwentów z podziałem na płeć, wydziały i kierunki studiów;
- ocenę wykorzystania wiedzy nabytej w AGH;
- określenie statusu zawodowego absolwentów (stanowiska, branże i firmy zatrudniające);
- określenie wymagań pracodawców wobec kandydatów;
- określenie oczekiwań absolwentów wobec pracodawców;
- ocenę satysfakcji zawodowej absolwentów;
- określenie uzyskiwanych zarobków;
- określenie planów edukacyjno-zawodowych.

3. W przypadku ponownego badania po trzech latach:

- stan zatrudnienia absolwentów;
- określenie formy prawnej zatrudnienia;
- status zawodowy (branża i nazwa firmy, zajmowane stanowiska);
- określenie zgodności pracy z wykształceniem;
- określenie lokalizacji miejsc pracy;
- zmiany miejsca pracy i stanowiska;
- rozwój i awans zawodowy;
- określenie uzyskiwanych zarobków;
- określenie wzrostu zarobków w trzyletniej karierze zawodowej;
- ocenę wyboru ukończonej uczelni (AGH) i kierunku studiów;
- ocenę dostosowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w pracy zgodnej z uzyskanym wykształceniem;
- uczestnictwo w kształceniu ustawicznym po ukończeniu studiów magisterskich.

W przypadku każdego typu badań podawana jest informacja o odsetku zwrotności kwestionariuszy ankiet w stosunku do globalnej liczebności danego rocznika absolwentów danego typu studiów.



GLÓWNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA DOBREJ PRAKTYKI

Główne korzyści ze stosowania tej praktyki związane są z możliwością uzyskania przez przeciętnego odbiorcę informacji o rezultatach działalności dydaktycznej uczelni, prezentowanej przy zastosowaniu prostych, praktycznych, powszechnie zrozumiałych i akceptowanych miar, jak stan zatrudnienia absolwentów, czas potrzebny na znalezienie pracy, satysfakcja z pracy, wysokość zarobków itp. Wprawdzie korelacje między jakością kształcenia a efektami działalności uczelni mierzonymi wskazanymi wyżej prostymi miarami efektywności uczelni

są znacznie bardziej złożone, jednak dla przeciętnego kandydata na studia tego typu informacje mogą się okazać użyteczne w procesie podejmowania decyzji. Publikowanie tego typu uogólnionej informacji o efektach kształcenia jest elementem składowym rozliczalności uczelni przed jej społeczno-gospodarczym otoczeniem. Dane uzyskiwane w wyniku badań karier zawodowych absolwentów są traktowane jako jeden ze wskaźników poziomu efektywności kształcenia. Uczelnia może je także wykorzystywać jako element promocji jednostek organizacyjnych uczelni czy poszczególnych kierunków studiów.



WARUNKI POWODZENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI/ZALECENIA DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAINTERESOWANYCH POWTÓRZENIEM PRAKTYKI

Warunkiem powodzenia w stosowaniu praktyki jest systematyczne gromadzenie danych o losach zawodowych absolwentów uczelni w oparciu o zastosowanie ujednoliconych narzędzi. Istotnym czynnikiem zapewniającym wykorzystanie wyników badań absolwentów jako publicznie dostępnej, uogólnionej informacji o efektach kształcenia jest przedstawienie jej w przejrzystej, poglądowej, zwartej formie. Warto także pamiętać, iż ważnym wskaźnikiem wpływającym na wiarygodność informacji o losach absolwentów jest objęcie badaniami jak największej liczby absolwentów oraz powtórzenie badań w ciągu kilku lat od ukończenia studiów.

Zatem istotnym czynnikiem sprzyjającym powodzeniu w stosowaniu praktyki jest zbudowanie systemu współpracy z absolwentami uczelni, pozwalającego na utrzymywanie z nimi kontaktów także po zakończeniu studiów.

Systematyczność działań związanych z gromadzeniem i opracowaniem danych oraz prezentacją wyników z badań absolwentów wymaga uwzględnienia odpowiednich środków w budżecie, może się też wiązać z koniecznością zatrudnienia pracowników.



TYP SZKOŁY WYŻSZEJ, W KTÓREJ DOBRA PRAKTYKA ZOSTAŁA ZASTOSOWANA

politechnika



GŁÓWNE TRUDNOŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM PRAKTYKI

Publikowanie wiarygodnej informacji o uogólnionych efektach kształcenia, odzwierciedlonych w różnych aspektach kariery zawodowej absolwentów, jest uzależnione od możliwości systematycznego pozyskiwania danych w tym zakresie od możliwie dużego odsetka absolwentów uczelni. Właśnie pozyskiwanie tych danych stanowi główną trudność, a ich brak/niekompletność – główne zagrożenie dla skutecznego stosowania praktyki. Wdrożenie systemowych rozwiązań w zakresie budowania trwałych związków absolwentów z uczelnią, nieograniczających się do ich udziału w incydentalnych przedsięwzięciach, mogłoby się przyczynić do zwiększenia stopnia zainteresowania absolwentów udziałem w badaniach ich losów zawodowych.

Zrzut ekranu 12. Strona z wynikami kolejnych edycji badań absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie



AKADEMIA GÓRNICZO - HUTNICZA
im. Stanisława Staszica w Krakowie

CENTRUM KARIER
AGH OŚRODEK MONITOROWANIA KADRY ZAWODOWEJ

[STRONA GŁÓWNA OMKZ](#) [STRONA GŁÓWNA CK](#) [STRONA GŁÓWNA AGH](#) [KONTAKT](#)

STRONA GŁÓWNA

KONFERENCJE, SEMINARIA

BADANIA ABSOLWENTÓW AGH

Wyniki badań rocznik 2008
Wyniki badań rocznik 2008 – losy po 3 latach
Wyniki badań rocznik 2009
Wyniki badań rocznik 2010 – studia I stopnia
Wyniki badań rocznik 2010 – studia magisterskie
Wyniki badań rocznik 2011 – studia I stopnia
Wyniki badań rocznik 2011 – studia II stopnia

BADANIA RYNKU PRACY

Badanie Losów Zawodowych Absolwentów AGH

Jedną z metod oceny i weryfikacji procesu kształcenia w odniesieniu do wymagań rynku jest monitorowanie losów zawodowych absolwentów. Pierwotnym motywem podjęcia badań była dbałość o jakość kształcenia poszczególnych szkół wyższych rozumiana jako modyfikacja programów lub metod kształcenia. Obecnie w wielu krajach szkoły wyższe od lat prowadzą badania losów zawodowych absolwentów. Coraz częściej są to badania systemowe obejmujące coraz większą liczbę organizacji, a docelowo cały kraj.

Monitoring losów zawodowych absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej miał do tej pory charakter wybiórczy - prowadzili go niektóre wydziały. W roku akademickim 2008/09 w Pionie Współpracy i Rozwoju, przy Centrum Karier, został powołany Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, którego celem jest prowadzenie kompleksowych badań losów zawodowych absolwentów AGH. Badania są prowadzone dla kolejnych roczników absolwentów; ok. 6 miesięcy po obronie przez nich pracy dyplomowej i ponownie po kilku latach od ukończenia AGH.

Źródło: Akademia Górniczo-Hutnicza, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej
http://www.ck.agh.edu.pl/omkz/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=54

