

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Raport z oceny jakości kształcenia na UKSW

Przygotował zespół powołany przez Uczelnianą Komisję ds. Jakości Kształcenia w składzie:

ks. prof. dr hab. Wiesław Kiwior (Wydział Prawa Kanonicznego)
dr Marek Jarentowski (Wydział Nauk Historycznych i Społecznych)
mgr Ewa Antoniak (Ośrodek Badań Jakości Kształcenia i Ewaluacji)
mgr Elżbieta Jaroś (Wydział Teologiczny)

Warszawa 2015

WPROWADZENIE

Tegoroczna ocena jakości kształcenia na UKSW, przygotowana przez zespół powołany przez Uczelnianą Komisję ds. Jakości Kształcenia, opiera się na analizie:

- Sprawozdań z prac dziesięciu paneli dyskusyjnych przeprowadzonych przez Biuro Karier w ramach „Diagnozy potrzeb pracodawców w celu określenia profilu absolwenta UKSW odpowiadającego potrzebom rynku pracy oraz gospodarki opartej na wiedzy w ramach projektu Kwalifikacja jakości w Uniwersytecie” oraz raportu końcowego podsumowującego wszystkie etapy badania,
- Raportu z samooceny wydziałów 2015 (Ośrodek Badań Jakości Kształcenia i Ewaluacji),
- Wyników badań ankietowych pracowników naukowo-dydaktycznych UKSW „Ocena uczelni przez nauczycieli akademickich 2015” przeprowadzonych przez Ośrodek Badań Jakości Kształcenia i Ewaluacji.

Na tej podstawie opracowano analizę SWOT uczelni i sformułowano zalecenia naprawcze dla uczelni na przyszły rok akademicki.

Za pomocą list kontrolnych wysyłanych na wydziały sprawdzono również, czy jednostki zrealizowały wytyczne zawarte w zeszłorocznej uchwale Senatu UKSW. Wydziały deklarują, że większość zaleceń została zrealizowana lub jest w trakcie realizacji.

Analiza SWOT Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie 2014/2015

		POZYTYWNE	NEGATYWNE
		Mocne strony	Słabe strony
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE	Nauka i badania	<ul style="list-style-type: none"> Rosnące zaangażowanie pracowników naukowych w pozyskiwanie grantów i projektów badawczych 	<ul style="list-style-type: none"> Niewystarczająca promocja sukcesów UKSW w środowisku zewnętrznym lub brak osiągnięć <i>stricto</i> użytkowych, które miałyby znaczący wpływ na otoczenie gospodarczo-społeczne Deficyt współpracy z innymi ośrodkami akademickimi lub naukowymi nad wspólnymi projektami badawczymi Niewystarczająca współpraca wewnętrzna (pomiędzy jednostkami uczelnianymi) oraz zewnętrzna (między ośrodkami akademickimi) w pozyskiwaniu i realizowaniu grantów oraz wymianie doświadczeń; niski stopień zaangażowania studentów lub doktorantów w tworzenie zespołów badawczych zarządzanych przez kadre dydaktyczno-naukową
	Kształcenie	<ul style="list-style-type: none"> Przyjazna atmosfera pozwalająca na bliższe kontakty kadry naukowej ze studentami, co jest pomocne też przy ukierunkowywaniu ich kariery Aktywność wydziałów w różnych formach współpracy z otoczeniem zewnętrznym oraz w wymianie informacji o dobrych praktykach Treści zajęć dydaktycznych są regularnie weryfikowane i aktualizowane 	<ul style="list-style-type: none"> Niedostateczna znajomość języków obcych wśród studentów i absolwentów Niewystarczająca oferta przedmiotów specjalizacyjnych prowadzonych w języku obcych Mała oferta zajęć e-learningowych Zbyt mało zajęć o charakterze praktycznym lub zawodowym pozwalających na lepsze wykorzystanie wiedzy teoretycznej (kursy, szkolenia, warsztaty, konwersatoria, ćwiczenia z udziałem dydaktyków i praktyków) Wśród absolwentów deficyty wiedzy dotyczącej pozyskiwania dodatkowych środków lub źródeł finansowania, realizacji projektów długofalowych, brak wystarczających kompetencji językowych, komunikacyjnych i retorycznych, jak też umiejętności edukacyjnych Brak kierunków wielotematycznych, umożliwiających interdyscyplinarne poszerzenie specjalizacji np. o elementy ekonomii lub wiedzy o nowych technologiach Konieczność uaktualniania oferty studiów podyplomowych z uwzględnieniem bieżącego zapotrzebowania rynku i uwarunkowań kulturowych Niedobór przedmiotów praktycznych

Kadra

- Wysoko wykwalifikowana kadra, której kompetencje korespondują z bieżącymi wymogami działalności naukowej i dydaktycznej oraz są doceniane przez przedstawicieli środowiska gospodarczo-społecznego
- Przyjęcie systemu oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
- Niewystarczające kompetencje biznesowe kadry (w tym pracowników Biura Karier), braki w wiedzy marketingowej oraz wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
- Nieumiejętność wykorzystania platformy e-learningu przez pracowników naukowo-dydaktycznych; słaba promocja tej formy zajęć
- Za małą aktywność kadry w środkach społecznego przekazu
- Nie wszyscy pracownicy mają wyznaczone terminy dyżurów, co niekiedy jest związane z brakiem sali
- Niewystarczająca dyspozycyjność kadry naukowo-dydaktycznej w aktywnym angażowaniu się w działania projałociowe

Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia

- Wypracowanie przez Biuro Karier wszechstronnego modelu współpracy z pracodawcami
- Niedoskonałości systemu okresowej oceny pracy kadry naukowo-dydaktycznej
- Niska frekwencja w badaniach ewaluacyjnych

Infrastruktura

- Nowoczesny kampus główny
- Prace na rzecz udoskonalania i rozwijania infrastruktury informatycznej uczelni
- Funkcjonowanie Uczelnianego Centrum Laboratoryjnego przy WFCh
- Układ strony internetowej uczelni nie jest intuicyjny; konieczność weryfikacji treści oraz aktywnego zarządzania informacjami również na stronach wydziałowych (w tym zadbania o mapy z aktualnymi linkami do stron internetowych powiązanych z poszczególnymi jednostkami, np. organizacji studenckich lub doktoranckich)
- Niespójność polityki marketingowej uczelni i poszczególnych jednostek; brak długofalowej koncepcji działań; pracownicy naukowo-dydaktyczni mają niewielki udział w ekspertyzach środowiska medialnego (brak ambasadorów marki, liderów opinii, którzy mogliby stać się autorytetami dla opinii publicznej)
- Komunikacja marketingowa i działania promocyjne są zbyt słabe, a specyfika uczelni pozostaje nieznaną (zagrożenie stereotypizacji)
- Brak nowoczesnej i rozbudowanej biblioteki, zły stan bibliotek wydziałowych lub ich brak
- Złe wyposażenie części laboratoriów i sal dydaktycznych

- Renoma kierunków kościelnych
- Stereotypowe postrzeganie uczelni
- Kojarzenie uczelni wyłącznie z naukami humanistycznymi i społecznymi, słaba identyfikacja kierunków z dziedziny nauk przyrodniczych

Szanse

- Zwiększenie współpracy z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami akademickimi oraz naukowymi; pozyskiwanie grantów oraz projektów badawczych
- Zaangażowanie forum wymiany doświadczeń naukowych i badawczych pomiędzy poszczególnymi jednostkami uczelnianymi
- Systematyczne zwiększenie się liczby projektów i grantów badawczych

Zagrożenia

- Nierównomierne szanse realizacji projektów lub grantów dla poszczególnych dziedzin nauki

- Budowanie kultury kształcenia ustawicznego
- Motywowanie społeczności studenckiej i doktoranckiej do rozwoju przez popieranie ich inicjatyw oraz bogatą ofertę kształcenia teoretycznego i praktycznego realizowanego w środowisku uczelnianym lub zewnętrznym; promocja mobilności studenckiej oraz doktoranckiej
- Dbanie o kulturę osobistą studentów
- Poprawa dostępu do pomocy naukowych i dydaktycznych, Internetu oraz oprogramowania wspierającego prowadzenie zajęć na poszczególnych wydziałach
- Wykorzystanie funkcjonalności systemu e-learning oraz USOS Web wśród pracowników naukowo-dydaktycznych
- Polepszenie oferty kształcenia z uwzględnieniem bieżących uwarunkowań zewnętrznych w oparciu o współpracę z otoczeniem gospodarczo-społecznym oraz wymianę dobrych praktyk na forum akademickim
- Dookreślenie profili absolwenckich oraz możliwości ścieżek zawodowych po ukończeniu poszczególnych kierunków studiów
- Zapotrzebowanie na studia podyplomowe oraz kursy doszkalające dla pracowników, najczęściej z zakresu zarządzania projektami i umiejętności miękkich

- Bariery biurokratyczne i obciążenia administracyjne
- Konieczność zapewnienia przez uczelnię konkurencyjnej oferty dla interesariuszy zewnętrznych generuje dodatkowe koszty

- Diagnoza zapotrzebowania na określone kompetencje pracowników administracyjnych i zwiększenie możliwości związanych z rozwojem zawodowym
- Potrzeba zwiększenia komunikacji na wydziałach pomiędzy kadłą naukowo-dydaktyczną a dziekanami oraz prodziekanami ds. naukowych i ds. dydaktycznych
- Potrzeba uproszczenia procedur administracyjnych dla pracowników naukowo-dydaktycznych przez weryfikację liczby obowiązków i ich rozplanowania w poszczególnych instytutach/katedrach
- Motywowanie kadry do zwiększenia aktywności w zakresie pozyskiwania i realizacji grantów badawczych
- Dbanie o ścieżkę rozwoju zawodowego pracowników przez wspieranie ich działalności badawczej, mobilności naukowej i współpracy z innymi ośrodkami, organizowanie kursów lub szkoleń
- Promowanie wśród pracowników postawy dbałości o kulturę jakości kształcenia
- Przestrzeganie zasad hospitacji zajęć dydaktycznych

- Zbyt wiele obowiązków administracyjnych lub biurokratycznych utrudnia aktywność pracowników w obszarze badań naukowych
- Ryzyko wypalenia zawodowego szczególnie wśród pracowników o mniejszym doświadczeniu zawodowym

- Współpraca z innymi ośrodkami akademickimi
- Współpraca z instytucjami państwowymi postrzeganymi jako atrakcyjni pracodawcy w zakresie praktyk studenckich
- Zwiększenie promocji oferty dydaktycznej UKSW
- Obecność pracowników naukowo-dydaktycznych w środowiskach opiniotwórczych

- Zagrożenie dyskredytacji jej oferty kształcenia wynikające ze stereotypizacji wizerunku uczelni

REKOMENDACJE

Na podstawie analizy wyników badań przeprowadzonych przez Biuro Karier oraz Ośrodek Badań Jakości Kształcenia i Ewaluacji, a także analizy SWOT uczelni można wyznaczyć następujące zadania w zakresie doskonalenia jakości kształcenia:

- Traktowanie zajęć z obsługi komputera jako równie ważnych w stosunku do pozostałych przedmiotów – wyposażenie studentów w podstawowe kompetencje informatyczne, zatrudnianie specjalistów z dziedziny informatyki do prowadzenia tych zajęć,
- Analiza przydatności praktyk studenckich na poszczególnych kierunkach i poziomach studiów (np. na politologii na studiach I stopnia),
- Rozwijanie umiejętności obywatelskich w formie zajęć praktycznych (wszyscy absolwenci, a w szczególności politologii, prawa, administracji, powinni umieć wypełnić PIT, napisać wniosek do urzędu, wnieść odwołanie od decyzji, skargę lub apelację od wyroku, skorzystać z portalu ePUAP itp.),
- Zmniejszenie obciążeń biurokratycznych: uproszczenie struktury sylabusa, rezygnacja ze sprawozdań pracowniczych powielających załącznik nr 4 do statutu UKSW,
- Usprawnienie wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia na wydziałach, tak aby w realny sposób spełniał swoją funkcję, m.in. aktywizacja powołanych w tym celu komisji, prowadzenie konsultacji z pracownikami, ze studentami,
- Zwrócenie szczególnej uwagi na kształtowanie umiejętności miękkich (praca w zespole, autoprezentacja, zarządzanie grupą itp.),
- Szukanie specjalizacji – nisz rynkowych, które mogłyby się stać znakami rozpoznawczymi poszczególnych kierunków studiów na UKSW, pozwoliłoby to na zaistnienie w świadomości społecznej,
- Uczenie interdyscyplinarności i twórczego podejścia do rozwiązywania problemów
- Ustalenie dyżurów wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych oraz przestrzeganie podanych terminów,
- Przegląd i dopracowanie matryc efektów kształcenia według jednolitego standardu,
- Konieczność stałej aktualizacji kart przedmiotów,
- Działania zmierzające do eliminowania stereotypów krążących wokół niektórych kierunków w celu zwiększenia ich konkurencyjności w stosunku do ofert innych uczelni (np. filozofia),

- Położenie nacisku w ofercie dydaktycznej na użyteczność pozyskiwanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- Zwiększenie liczby przedmiotów fakultatywnych,
- Śledzenie zapotrzebowania na określone usługi w otoczeniu gospodarczo-społecznym,
- Zwiększenie obecności pracowników naukowo-dydaktycznych w mediach,
- Wzmacnianie zajęć umożliwiających trenowanie umiejętności oraz kształtowanie postaw,
- Troska o biblioteki wydziałowe lub odpowiednie działy w Bibliotece Głównej,
- Zwiększenie promocji kierunków ścisłych.