

RAPORT KOŃCOWY

SPORZĄDZONY W RAMACH WEWNĘTRZNEGO SYSTEMU ZAPEWNIENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA W WYDZIALE WYCHOWANIA FIZYCZNEGO I ZDROWIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ W ROKU AKADEMICKIM 2024-2025

Raport stanowi opis działań prowadzonych na rzecz podniesienia jakości kształcenia przez Wydział Wychowania Fizycznego i Zdrowia w Białej Podlaskiej w roku akademickim 2024-2025. Kontroli poddano osiem obszarów bezpośrednio związanych z procesem kształcenia. Szczegółowe wyniki działań kontrolnych opisano w ośmiu raportach (dostępne w formie elektronicznej). Niniejszy raport stanowi ich syntezę.

Ocena procesu kształcenia w świetle przyjętych efektów kształcenia

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Oceny procesu kształcenia

Liczba ankietowanych: 450 studentów (fizjoterapia – 261, wychowanie fizyczne, w tym wychowanie fizyczne w służbach mundurowych – 104, sport piłka nożna – 39, trener personalny – 23, kosmetologia - 13, sport e-sport - 5, sport – sporty walki – 5).

W roku akademickim 2024/2025 Zespół pozytywnie zaopiniował:

- dokumentację projektu zmian planu i programu studiów na kierunku kosmetologia – studia I stopnia,
- dokumentację projektu planu i programu studiów na kierunku kosmetologia studia II stopnia,
- dokumentację kursu dokształcającego dla nauczycieli w zakresie „Edukacji Zdrowotnej”,
- zmiany w kartach następujących przedmiotów:

Na kierunku wychowanie fizyczne – studia I stopnia:

Pedagogika – I rok

Na kierunku wychowanie fizyczne – studia II stopnia:

Zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwach turystycznych i sportowych – II rok

Przedmiot ogólnouniversytecki - Kreatywne formy pracy z dziećmi i młodzieżą – III rok

Na kierunku: sport e-sport – studia I stopnia:

Zarządzanie i marketing w e-sporcie – III rok

Zarządzanie przedsięwzięciami sportowymi – III rok

Na kierunku sport piłka nożna - studia I stopnia:

Ekonomiczno-prawne podstawy działalności biznesowej w sporcie – III rok

Zarządzanie przedsięwzięciami sportowymi – III rok

Na kierunku trener personalny:

Biznes i marketing – III rok

Na kierunku sport event manager – studia II stopnia:

Seminarium magisterskie – I rok

Na kierunku sport sporty walki: - studia I stopnia:

Zarządzanie przedsięwzięciami sportowymi – III rok

Na kierunku fizjoterapia – jednolite pięcioletnie studia magisterskie:

Wychowanie fizyczne – I-II rok

Podstawy prawa i prawo w fizjoterapii – I rok

Podstawy prawa – III rok

Metody i techniki fizjoterapeutyczne stosowane w fizjoterapii pediatrycznej i wieku rozwojowego – IV rok

Zarządzanie, marketing, działalność gospodarcza – IV rok

Przygotowanie motoryczne i trening medyczny – IV rok
Diagnostyka funkcjonalna w chorobach wewnętrznych – III rok
Diagnostyka funkcjonalna w chorobach wewnętrznych – IV rok
Programowanie fizjoterapii w chorobach wewnętrznych – IV rok,
Programowanie fizjoterapii w chorobach wewnętrznych – V rok
Na kierunku kosmetologia – studia I stopnia
Ekonomiczne podstawy działalności zawodowej – I rok
Fizjologia z patofizjologią – I rok
Biochemia – I rok
Zarządzanie i marketing – II rok
Chemia kosmetyczna – II rok (sem. III i IV)
Receptura kosmetyczna – III rok
Jakość i bezpieczeństwo produktów kosmetycznych – III rok
Metody wytwarzania różnych form kosmetyków – III rok

Program Erasmus, koła naukowe i praktyki

W ramach programu Erasmus+ w roku akademickim 2024/2025 6 nauczycieli z uczelni zagranicznych (Kowno, Malaga i Ryga) odwiedziło nasz wydział, natomiast 7 nauczycieli naszego wydziału wyjechało realizować program za granicę (Malaga, Ryga, Istambuł, Tbilisi, Kłajpeda). Za granicę wyjechało 7 studentów Filii AWF w tym: 3 studentów w ramach studiów na cały semestr (Madera, Alicante i Arnhem) oraz 4 studentów w ramach Blended Intesive Programme (Porto).

W Wydziale Wychowania Fizycznego i Zdrowia w roku akademickim 2024/2025 działało 14 kół naukowych zrzeszających 139 członków: SKN SKINnovation (14 członków), SKN Piłka Nożna (5 członków), SKN MOVEMENT (5 członków), SKN Diagnostyki Kosmetologicznej (7 członków), SKN Motor Performance (brak danych na temat członków), SKN Aktywny Senior (9 członków), SKN Akademia Gimnastyczna (8 członków), SKN Pływania i morsowania (8 członków), SKN Podnoszenia Ciężarów (12 członków), SKN Kreatywny nauczyciel w nowoczesnej szkole (7 członków), SKN Terapii zajęciowej (5 członków), SKN Teorii Sportu (8 członków), SKN Motor Control (5 członków), SKN Dietetyk (8 członków), SKN Turystyki Rekreacji (6 członków), SKN (Nie)znany kręgosłup (9 członków), SKN MOTUS (11 członków), SKN Kosmetologiczne Anti-Aging (15 członków).

Praktyki odbywali studenci wszystkich kierunków prowadzonych przez WWFiZ.

Studenci kierunku wychowanie fizyczne – studia I stopnia:

I rok: praktyka psychologiczno-pedagogiczna: 52 studentów (sem. II).

II rok: praktyka psychologiczno-pedagogiczna: 46 studentów (sem. III) i 45 studentów (sem. IV), praktyka wdrożeniowa w szkole podstawowej: 45 studentów.

III rok: praktyka pedagogiczna w szkole podstawowej 62 studentów (V sem.), praktyka specjalizacyjna: 61 studentów (V i VI sem.), praktyka w edukacji wczesnoszkolnej: 61 studentów (sem. V i VI).

III rok wychowanie fizyczne w służbach mundurowych: praktyki w służbach mundurowych: 30 studentów.

Studenci kierunku wychowanie Fizyczne – studia II stopnia:

I rok wychowanie fizyczne (po sporcie): praktyka psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu: 23 studentów (I sem.), praktyka wdrożeniowa w szkole podstawowej: 23 studentów (II sem.).

II rok wychowanie fizyczne (po sporcie): praktyka pedagogiczna w szkole podstawowej (III sem.) – 21 studentów; praktyka pedagogiczna w szkole ponadpodstawowej (IV sem.) – 21

studentów.

II rok wychowanie fizyczne – praktyka pedagogiczna w szkole ponadpodstawowej (III sem.) – 68 studentów.

Studenci kierunku sport:

I rok sport PN: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 41 osób (I sem.) i 36 (II sem.)

II rok sport PN: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: po 22 studentów (III i IV sem.)

III rok sport PN: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: po 24 osoby (V i VI sem.)

I rok sport SW: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 44 osoby (I sem.) i 40 osób (II sem.)

II rok sport SW: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 54 osoby (III sem.) i 52 (sem. IV)

III rok sport SW: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: po 22 osoby (V i VI sem.)

II rok e-sport: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 9 studentów (III i IV sem.)

III rok e-sport: praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 19 studentów (V i VI sem.).

Studenci kierunku trener personalny:

I rok: praktyka zawodowa w klubach fitness: 15 osób (II sem.)

II rok: praktyka zawodowa w klubach fitness: 20 osób (sem. III), praktyka zawodowa w klubach sportowych: 19 osób (sem. IV)

III rok: praktyka zawodowa w klubach sportowych: 18 osób (sem. V), praktyka zawodowa w jednostkach kultury fizycznej: 18 osób (sem. VI).

Studenci kierunku sport – II stopnia specjalność event manager:

I rok – praktyka zawodowa event sportowy sem. I i II – 14 studentów.

Studenci kierunku fizjoterapia – jednolite studia magisterskie:

I rok: praktyka „asystencka/wdrożeniowa” – 120 studentów

II rok: praktyka wakacyjna „w pracowni kinezyterapii” – 82 studentów

III rok: praktyka „z fizjoterapii klinicznej, fizykoterapii i masażu” (sem. V) – 75 studentów, praktyka wakacyjna profilowana (sem. VI) – 75 studentów

IV rok: praktyka „z fizjoterapii klinicznej, fizykoterapii i masażu” (sem. VII) – 58 studentów, praktyka wakacyjna profilowana (sem. VIII) – 58 studentów

V rok: praktyka „z fizjoterapii klinicznej, fizykoterapii i masażu” (sem. X) – 49 studentów.

Studenci kierunku kosmetologia:

I rok: praktyka „wdrożeniowa” (sem. I) – 22 studentów, praktyka kierunkowa „wprowadzająca 1” (sem. II) – 21 studentów

II rok: praktyka kierunkowa „wprowadzająca 1” (sem. III) – 16 studentów, praktyka kierunkowa „wprowadzająca 2” (sem. IV) – 16 studentów

III rok: praktyka kierunkowa „wprowadzająca 2” (sem. V) – 21 studentów, praktyka kierunkowa (sem. VI) – 21 studentów.

Ocena kompetencji nabytych podczas studiów przygotowujących do przyszłej pracy zawodowej wykazała, że:

Biorąc pod uwagę poszczególne obszary kompetencji przeprowadzono badanie samooceny respondentów, a następnie dla każdego z obszarów kompetencyjnych obliczono średnią ważoną. W rezultacie stwierdzono, iż studenci uważają, że podjęte przez nich studia najlepiej przygotowują ich w następujących obszarach kompetencyjnych: umiejętność pracy w zespole, efektywna komunikacja, dobra organizacja pracy własnej oraz umiejętność podejmowania decyzji i prezentacji na forum publicznym. Efektywna komunikacja uzyskiwała

wysoką średnią ważoną ocen również w poprzednich latach, ale umiejętność pracy w zespole uzyskała w tegorocznym badaniu najwyższą średnią (4,32) wśród wszystkich kategorii i jest to wyraźnie wyższa pozycja tej kompetencji niż w minionych latach. Badani wyżej niż w poprzednich latach ocenili także kompetencje związane z umiejętnościami podejmowania decyzji (4,15), dobrą organizacją pracy własnej (4,13) oraz prezentacją na forum publicznym (4,13). Natomiast nieco niższe pozycje w porównaniu z minionymi latami uzyskały kompetencje: dobra organizacja pracy/łączenie teorii z praktyką oraz związane ze specjalistycznymi umiejętnościami zawodowymi. W poprzednim badaniu studenci najniżej ocenili kompetencje związane z ich funkcjonowaniem psychologicznym: odpornością na stres, umiejętnością negocjowania oraz podejmowania decyzji, natomiast w tym roku najniższą średnią uzyskały: samodzielność (3,54), efektywna komunikacja w obsłudze komputera (3,74) oraz znajomość języka obcego (3,81).

Na pytanie o to, jakie umiejętności zdaniem badanych powinny być najbardziej rozwijane w toku kształcenia, studenci odpowiadali najczęściej wskazując na: odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, umiejętność podejmowania decyzji, zdolność zarządzania.

Biorąc pod uwagę kategorie wiedzy, umiejętności i postaw studenci oceniają każdą z nich bardzo podobnie, jakkolwiek najwyższą średnią uzyskały kompetencje w odniesieniu do postaw – średnia 4,20. Kompetencje w zakresie umiejętności uzyskały jednak wynik tylko niewiele niższy – średnia 4,18, a kompetencje w zakresie wiedzy – 4,03.

Analiza procedur oceniania studentów

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Procedur oceniania studentów

Liczba ankietowanych: 450 (fizjoterapia – 261, wychowanie fizyczne, w tym wychowanie fizyczne w służbach mundurowych – 104, sport piłka nożna – 39, trener personalny – 23, kosmetologia – 13, sport e-sport – 5, sport – sporty walki – 5).

W roku akademickim 2024/2025 do egzaminu dyplomowego dopuszczonych zostało 310 studentów, w tym 167 studentów III r. studiów I st. (egzamin licencjacki) i 143 studentów II r. studiów II st. kierunku wychowanie fizyczne i fizjoterapii (egzamin magisterski). Do egzaminu przystąpiło 1 63 studentów I stopnia, co stanowi 97,60% ogółu i 116 studentów II stopnia (81,11% całości).

W roku akademickim 2024/2025 poddano sprawdzeniu przez program antyplagiatowy 126 prac, z czego 6 z nich wymagało ponownego sprawdzenia (1 lub więcej razy).

Opinie studentów na temat procedur oceniania studentów były różnorodne i często sprzeczne. Ze względu na specyfikę niektórych zajęć nie ma możliwości wprowadzenia tych samych kryteriów oceniania w całym Wydziale.

Obiektywizm i przejrzystość procedur oceny badanej grupy jest uzależniona od płci i charakteru kierunku. Najwyższe wyniki uzyskano wśród mężczyzn kierunków praktycznych a najniższe w grupie studentek kosmetologii. Różnice wynikające z formy zaliczenia przedmiotu są uzależnione od płci. Badane najwyżej oceniają formy opisowe: zaliczenia i referaty. Mężczyźni zaś formy praktyczne. Obie grupy badanych są zgodne, co do niskich ocen egzaminów pisemnych. Najczęściej takie oceny zauważono wśród studentów kierunków sportowych. Obiektywizm oceniania jest uzależniony od kierunku i płci. Mężczyźni kierunków sportowych czują się oceniani sprawiedliwie. Kobiety zaś wskazują na różnicę w ocenie między poszczególnymi prowadzącymi i subiektywizm. Badane podkreślają znaczenie terminowości przekazywanych ocen. Częściej niż mężczyźni korzystają z konsultacji.

Analiza procedur oceniania kadry dydaktycznej

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Procedur oceniania kadry dydaktycznej

Liczba ankietowanych: 47 nauczycieli akademickich

W przeprowadzonym badaniu respondenci zostali zapytani o ocenę aktualnych zasad oceny nauczycieli akademickich. Największa grupa, bo 39%, odniosła się do nich pozytywnie, co można interpretować jako sygnał, że dla części środowiska system funkcjonuje w sposób satysfakcjonujący i spełnia oczekiwania. Jednocześnie 30% badanych wyraziło opinię negatywną, często podając uzasadnienia, co wskazuje na istnienie obszarów wymagających poprawy oraz poczucie niedopasowania obecnych zasad do realnych potrzeb nauczycieli akademickich. Dość wysoki, bo wynoszący 26%, odsetek osób nieposiadających zdania sugeruje, że część środowiska nie angażuje się w temat lub nie ma wystarczającej wiedzy, aby go ocenić. Niewielka, ale istotna grupa, licząca 4%, wskazała inne odpowiedzi, w tym określenia takie jak „nieobiektywne”.

Z przedstawionych danych wynika, że opinie są mocno zróżnicowane. Pozytywne oceny dominują, ale różnica względem głosów krytycznych nie jest duża, co świadczy o pewnej polaryzacji stanowisk. Warto zwrócić uwagę na grupę neutralnych odpowiedzi, które mogą wynikać z braku zainteresowania lub niedostatecznej komunikacji zasad oceny. Z kolei krytyczne głosy i komentarze dotyczące nieobiektywności powinny skłonić do głębszej analizy i refleksji nad tym, w jaki sposób system można udoskonalić.

Wnioskiem płynącym z badania jest potrzeba zwiększenia transparentności zasad i ich lepszego zakomunikowania. Dobrym kierunkiem byłoby otwarcie przestrzeni do konsultacji i rozmowy, aby głosy krytyczne mogły realnie wpłynąć na kształt przyszłych rozwiązań.

Kolejne pytanie „Jakie zmiany proponujecie Państwo w tym zakresie?”. Tutaj odpowiedzi były mocno rozproszone – dominowały uwagi o punktowaniu publikacji, szkoleniach, ocenie nauczycieli. Najczęściej: „docenienie dodatkowych aktywności/ punktowanie każdej” – ok. 20%, „zmiany w ocenie publikacji / punktacji za współautorów” – ok. 20%, „usprawnienia w ocenie nauczycieli / kto powinien oceniać” – ok. 15%, inne pojedyncze (np. IF, promocja uczelni, sytuacje życiowe, brak odpowiedzi) – pozostali.

W pytaniu o proponowane zmiany w zakresie zasad oceny nauczycieli akademickich odpowiedzi okazały się dość rozproszone, jednak udało się wskazać kilka wyraźnych kierunków. Najczęściej powtarzał się postulat docenienia dodatkowych aktywności i punktowania każdej formy zaangażowania – wskazało na to około 20% badanych. Taki głos pokazuje potrzebę szerszego spojrzenia na dorobek nauczycieli i dostrzegania nie tylko publikacji, lecz także innych działań wspierających życie akademickie i rozwój studentów. Kolejne 20% osób zwróciło uwagę na zmiany w ocenie publikacji, zwłaszcza w zakresie punktacji za współautorstwo. Jest to wyraźny sygnał, że obecny system nie zawsze sprawiedliwie oddaje wkład poszczególnych autorów i wymaga modyfikacji, aby lepiej odzwierciedlał rzeczywistą pracę badawczą. Około 15% respondentów wskazało na potrzebę usprawnień w samej ocenie nauczycieli – pojawiały się komentarze dotyczące tego, kto powinien oceniać i w jaki sposób proces ten powinien być prowadzony. To sygnał, że istotne jest nie tylko „co” się ocenia, ale również „kto” stoi za tymi decyzjami oraz jakie kryteria i procedury są stosowane. Pozostałe odpowiedzi były bardziej jednostkowe i zróżnicowane – dotyczyły między innymi znaczenia wskaźników bibliometrycznych (takich jak Impact Factor), promocji uczelni, uwzględniania sytuacji życiowych nauczycieli czy też całkowitego braku propozycji zmian.

Z danych tych wynika, że środowisko akademickie nie oczekuje jednej prostej korekty, lecz raczej kompleksowego podejścia do reformy systemu. Najważniejsze obszary do dyskusji to poszerzenie kryteriów oceny, zrewidowanie punktacji za publikacje oraz przejrzystość

i adekwatność procesu oceny osób zatrudnionych. Warto byłoby rozważyć szerokie konsultacje i pilotażowe rozwiązania, które mogłyby sprawdzić, jak proponowane zmiany funkcjonują w praktyce.

Ocena systemu motywacyjnego obejmującego studentów, nauczycieli akademickich i pracowników administracji

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Oceny systemu motywacyjnego

Liczba ankietowanych: 450 studentów

Liczba ankietowanych: 47 nauczycieli akademickich

Liczba ankietowanych: 51 pracowników administracji i obsługi

Studenci

Wśród studentów wszystkie oceniane czynniki rzutujące na satysfakcję z podjętych studiów i motywację do nauki zostały ocenione na poziomie bardzo dobrym i dobrym.

Z ankiety wynika, że 386 studentów (85,7%) uważa infrastrukturę sportową za spełniającą ich oczekiwania, a 64 (14,3%) oceniło ją negatywnie. Główne uwagi dotyczyły ograniczonej dostępności obiektów poza godzinami zajęć, w szczególności siłowni, hali lekkiej atletyki oraz basenu. Pojawiały się też postulaty zwiększenia godzin otwarcia, udostępnienia stadionu w weekendy oraz poszerzenia oferty o dodatkowe obiekty (korty, orlik, boisko trawiaste).

Warto podkreślić, że zdecydowana większość studentów pozytywnie ocenia też obecne konsultacje z wykładowcami – 357 osób (79%) uznało, że terminy i dostępność konsultacji są wystarczające. Co więcej, aż 83,6% studentów deklaruje, że wprowadzenie konsultacji online dodatkowo poprawiłoby dostępność kontaktu z kadrami. Jest to cenna wskazówka, by rozwinąć zdalne formy pozaformalnego wsparcia edukacyjnego (np.: dyżury online, czaty z wykładowcami itp.), co szczególnie docenią studenci mający dodatkowe obowiązki. Również dostępność promotorów prac dyplomowych została oceniona dość wysoko – ok. 79% dyplomantów stwierdziło, że ich promotor jest wystarczająco dostępny podczas pisania pracy. Podsumowując, pozaformalna sfera kształcenia (konsultacje, opieka promotorów, dodatkowe szkolenia) jest generalnie dobrze zorganizowana, a największą luką wydaje się brak dodatkowych kursów zawodowych, na które istnieje wyraźne zapotrzebowanie.

Nauczyciele akademicy

Analiza danych oceny poziomu wynagrodzeń pokazuje wyraźną dominację przeciętnego wynagrodzenia. Ponad połowa pracowników (55,3%) deklaruje przeciętne wynagrodzenie. Na drugim miejscu nauczyciele akademicy ocenili wynagrodzenie jako dobre 31,9%. Najniższe poziomy wynagrodzenia jakie oceniają nauczyciele akademicy – bardzo źle (2,1%) i źle (6,4%) – obejmują stosunkowo niewielką grupę zatrudnionych. Podobnie, bardzo dobrze oceniło 4,3%. Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje, że dominującym doświadczeniem jest ocena pozytywna.

Najwięcej osób wybrało – „dobrze” (36,2%), co sugeruje, że dla znacznej grupy nauczycieli akademickich poziom świadczeń socjalnych jest satysfakcjonujący. Niewiele mniej, bo 31,9%, wskazało ocenę „przeciętnie”, co oznacza umiarkowane poziom świadczeń socjalnych. Warto zauważyć, że „bardzo dobrze” oceniło poziom świadczeń socjalnych 17,00% nauczycieli akademickich, co dowodzi, iż jedynie mniejszość pracowników deklaruje pełne zadowolenie z poziomu świadczeń socjalnych. W kontekście pozytywnych odpowiedzi łącznie daje to 53,2% respondentów, co można interpretować jako przewagę ocen dobrych i bardzo dobrych w badanej grupie. Z drugiej strony, odczuwalny jest niski poziom świadczeń socjalnych „źle” – 12,8% oraz „bardzo źle” – 2,1%. Łącznie blisko 14,9% nauczycieli akademickich ocenia poziom świadczeń socjalnych negatywnie, co stanowi istotny sygnał

ostrzegawczy dla organizacji i rynku pracy.

Podsumowując, uzyskany rozkład pokazuje, że większość nauczycieli akademickich postrzega poziom świadczeń socjalnych raczej dobrze, choć nie zawsze w kategoriach pełnego zadowolenia. Z drugiej strony, widoczny udział ocen negatywnych wskazuje na obecność grupy nauczycieli akademickich, którzy wymagają większego wsparcia w poziomie świadczeń socjalnych.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że poczucie stałości i pewności zatrudnienia u nauczycieli akademickich nie jest jednoznacznie wysoka. Największy odsetek respondentów (40,4%) ocenił tę kwestię przeciętnie, co sugeruje brak jednoznacznego przekonania o stabilności miejsca pracy. Istotna część badanych wskazała również ocenę dobrą (31,9%), natomiast jedynie 14,9% uznało stabilność zatrudnienia za bardzo dobrą. Odpowiedzi negatywne – bardzo złe i złe – łącznie stanowiły 12,8%, co nie jest wynikiem dominującym, ale wymaga uwagi, gdyż wskazuje na realne poczucie zagrożenia wśród części pracowników.

Zebrane dane wskazują, że wizerunek zatrudnienia kształtuje się przede wszystkim wokół przeciętnej i umiarkowanie pozytywnej oceny, przy ograniczonej, lecz zauważalnej obecności ocen negatywnych. Oznacza to, że pracownicy w większości nie doświadczają poważnej niepewności, ale jednocześnie nie mają pełnego poczucia bezpieczeństwa zawodowego.

Uczelnia powinny wzmocnić komunikację dotyczącą polityki zatrudnienia, aby zredukować obawy i niepewność wśród pracowników oraz wskazane jest wdrożenie programów rozwoju zawodowego i wewnętrznych ścieżek awansu, które zwiększają postrzeganą stabilność zatrudnienia. Warto rozważyć regularne monitorowanie nastrojów pracowniczych.

Wyniki dotyczące oceny atmosfery w pracy wskazują, że większość badanych postrzega pozytywnie. Największy odsetek respondentów (34,0%) uznał atmosferę za dobrą, a kolejna 23,4% grupa za bardzo dobrą. Łącznie więc niemal sześciu na dziesięciu pracowników dostrzega w swoim środowisku pracy przyjazny klimat sprzyjający codziennym obowiązkom.

Jednocześnie istotna grupa nauczycieli akademickich (25,5%) określiła atmosferę jako przeciętną, co może świadczyć o pewnych niedostatkach w relacjach międzyludzkich lub organizacyjnych. Warto też podkreślić, że odsetek ocen negatywnych nie jest pomijalny – 14,9% wskazało na złą atmosferę, a 2,1% na bardzo złą. Łącznie oznacza to, że około co piąty pracownik doświadcza trudności związanych z relacjami w miejscu pracy.

Atmosfera w pracy jest w przeważającej mierze pozytywna, ale występują wyraźne obszary wymagające poprawy, szczególnie tam, gdzie pracownicy Uczelni sygnalizują problemy we współpracy czy komunikacji. Zalecane jest wzmocnienie działań integracyjnych i zespołowych, które mogą poprawić poczucie wspólnoty oraz szkolenia z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz rozwiązywania konfliktów. Stworzenie mechanizmów zgłaszania i rozwiązywania problemów związanych z atmosferą w pracy (np. anonimowe ankiety, spotkania feedbackowe) oraz wspieranie liderów zespołów w budowaniu kultury opartej na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

Ocena współpracy z bezpośrednim przełożonym wypadła pozytywnie. Ponad połowa respondentów (51,1%) wskazała najwyższą ocenę, a kolejne 29,8% oceniło tę współpracę dobrze. Oznacza to, że aż cztery na pięć osób (80,9%) postrzega relację z przełożonym jako satysfakcjonującą i wspierającą. Odpowiedzi neutralne (17,0%) świadczą o tym, że część pracowników nie ma jednoznacznego zdania lub dostrzega zarówno mocne, jak i słabsze strony współpracy. Wyniki negatywne stanowią jedynie 2,1% i należy je uznać za marginalne, choć nie bez znaczenia – mogą wskazywać na jednostkowe, ale wymagające uwagi przypadki

problemów w relacji pracownik-przełożony. Tak wysoki odsetek ocen pozytywnych sugeruje, że przełożeni w Uczelni odgrywają rolę wspierającą, prawdopodobnie wykazując się otwartością, dostępnością i umiejętnością budowania zaufania.

Zalecenia praktyczne: Utrzymywać i wzmacniać dobre praktyki w zakresie komunikacji i wsparcia ze strony przełożonych oraz wykorzystać pozytywny potencjał liderów do budowania kultury organizacyjnej opartej na partnerstwie. Monitorować sytuacje, w których pojawiają się sygnały o problemach we współpracy, aby nie dopuścić do eskalacji trudności oraz rozważyć dzielenie się dobrymi praktykami zarządzania pomiędzy zespołami, aby ujednolicić wysoki standard relacji przełożony-pracownik.

Oceny dotyczące stopnia docenienia nauczycieli akademickich przez przełożonego wskazują na pozytywny obraz, ale z wyraźnymi przestrzeniami do poprawy. Największe grupy respondentów wskazały oceny dobre (36,2%) oraz bardzo dobre (34,0%). Większa część pracowników czuje się zauważanymi i docenianymi w swojej pracy, co stanowi silny czynnik motywacyjny. Jednocześnie 23,4% nauczycieli akademickich określiło docenienie jako przeciętne, a 6,4% oceniło je negatywnie. Te odpowiedzi mogą wskazywać na odczuwany brak konsekwentnego uznania wkładu pracowników, np. w formie informacji zwrotnej, pochwał czy możliwości rozwoju. Przełożeni na Uczelni w większości efektywnie budują poczucie uznania, jednak niemal jedna trzecia pracowników nie doświadcza tego w wystarczającym stopniu.

Zalecenia praktyczne: promowanie kultury regularnego i spersonalizowanego feedbacku oraz rozwijanie kompetencji menedżerskich w zakresie motywowania niematerialnego. Wprowadzanie rozwiązań systemowych (np. programy doceniania, wyróżnienia pracowników), dbanie o to, aby uznanie miało charakter zarówno indywidualny i zespołowy.

Wyniki dotyczące oceny opieki merytorycznej nad rozwojem naukowym wskazują na duże zróżnicowanie doświadczeń wśród nauczycieli akademickich. Największa grupa badanych udzieliła oceny przeciętnej (27,7%), co sugeruje, że wielu pracowników nie postrzega tej opieki ani jako wyraźnie wspierającej, ani jako zdecydowanie niewystarczającej. Oceny pozytywne – dobre (27,7%) i bardzo dobre (10,6%) – łącznie obejmują 38,3% odpowiedzi. Wskazuje to, że ponad jedna trzecia ankietowanych dostrzega realne wsparcie w rozwoju naukowym. Z drugiej strony, 34% badanych oceniło ten aspekt negatywnie (10,6% bardzo źle, 23,4% źle). Tak wysoki udział ocen krytycznych świadczy o tym, że dla znaczącej liczby nauczycieli akademickich opieka merytoryczna jest niewystarczająca i stanowi obszar wymagający interwencji.

Opieka merytoryczna nad rozwojem naukowym w obecnym kształcie nie jest jednoznacznie pozytywnie odbierana. Balansuje między przeciętnym wsparciem a znaczącymi deficytami, przy czym jedynie mniejszość pracowników ma poczucie pełnego zaopiekowania. Może to utrudniać długoterminowy rozwój naukowy i obniżać satysfakcję z pracy akademickiej.

Zalecenia praktyczne:

Stworzenie systemu mentoringowego zapewniającego młodszym nauczycielom akademickim regularne wsparcie doświadczonych naukowców oraz rozwój programów szkoleniowych i grantowych wspierających indywidualne ścieżki naukowe. Zwiększenie transparentności i dostępności narzędzi służących rozwojowi zawodowemu, wdrożenie mechanizmów monitorowania jakości opieki merytorycznej, aby identyfikować i eliminować obszary zaniedbań.

Ocena możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych ukazuje dość zachowawczy obraz. Dominującą odpowiedzią była ocena przeciętna (48,9%), co oznacza, że niemal połowa nauczycieli akademickich postrzega tę sferę jako neutralną, niewybijającą się ani pozytywnie, ani negatywnie. Może to świadczyć o dostępności pewnych form rozwoju, które jednak nie są

postrzegane jako wystarczająco atrakcyjne czy systematyczne. Oceny pozytywne – dobre (27,7%) oraz bardzo dobre (6,4%) – łącznie obejmują jedynie 34,1% odpowiedzi. Z kolei 17% badanych oceniło możliwości podnoszenia kwalifikacji negatywnie (8,5% bardzo źle, 8,5% źle). Taki rozkład odpowiedzi wskazuje, że dla istotnej części pracowników rozwój zawodowy w Uczelni jest ograniczony lub trudno dostępny.

Potencjał rozwoju zawodowego w Uczelni jest oceniany umiarkowanie i pozostawia szerokie pole do poprawy. Dla większości pracowników możliwości istnieją, ale nie zapewniają poczucia stabilnego i wartościowego wsparcia w długofalowym rozwoju.

Zalecenia praktyczne: Wprowadzenie spójnego systemu szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, powiązanego z potrzebami stanowisk oraz zwiększenie przejrzystości informacji o dostępnych formach podnoszenia kwalifikacji. Rozwój dofinansowania kursów, konferencji oraz zachęcanie przełożonych do indywidualnych rozmów rozwojowych z pracownikami.

Kolejne zagadnienie dotyczyło problematyki wykonywania pracy zgodnej z zainteresowaniami. Uzyskany wynik w tym obszarze jest jednoznaczny – wszyscy nauczyciele akademicki, którzy brali udział w badaniu (100%) wskazali, że wykonywana przez nich praca jest zgodna z ich zainteresowaniami. Tak wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych stanowi wyjątkowo silny sygnał, że pracownicy znajdują w pracy przestrzeń do realizacji własnych pasji i aspiracji zawodowych. Zgodność pracy z zainteresowaniami jest jednym z najważniejszych czynników sprzyjających długoterminowej satysfakcji zawodowej, motywacji i zaangażowaniu. Wynik ten można uznać za strategiczny atut Uczelni – stanowi fundament, na którym można budować dalszy rozwój i efektywność pracowników.

Zalecenia praktyczne: wzmacnianie mechanizmów, które pozwalają pracownikom rozwijać swoje pasje w ramach obowiązków zawodowych.

Pracownicy administracji

Wśród pracowników obsługi i administracji za najważniejszy element mający wpływ na zaangażowanie i motywację w pracy zdecydowana większość wskazała stałość i pewność zatrudnienia oraz współpracę z pośrednim przełożonym. Duża grupa respondentów dobrze i dostatecznie ocenia poziom wynagrodzenia, poziom świadczeń socjalnych atmosferę w pracy stopień uznania przez przełożonego. Wyraźny problem z dość jednoznaczną oceną występuje w obszarze możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w którym dość duża grupa badanych ocenia ten obszar jako mało motywujący do pracy. W gronie pracowników administracji i obsługi 17.6% tj. 9 osób deklaruje że wykonuje pracę niezgodną z zainteresowaniami.

Ocena organizacji procesu dydaktycznego

Nazwa podmiotu kontrolującego: zespół ds. oceny organizacji procesu dydaktycznego

Liczba ankietowanych: 450 studentów

Liczba ankietowanych: 47 nauczycieli akademickich

Liczba ankietowanych: 4 pracowników dziekanatu

Ogłaszanie planu zajęć: ankietowani studenci w większości pozytywnie ocenili termin publikacji planu zajęć na semestr, choć zauważalna grupa zgłasza zastrzeżenia. Ponad połowa studentów (58%) uznała, że plan zajęć ogłaszany jest z wystarczającym wyprzedzeniem. Niemniej aż 42% odpowiedziało „nie”, wskazując potrzebę wcześniejszego udostępniania planu. Warto zauważyć zróżnicowanie między kierunkami: np. wśród studentów kosmetologii tylko ok. 31% było zadowolonych z wyprzedzenia publikacji planu, podczas gdy dla kierunku trener personalny odsetek ten sięgał ~87% (najwyższa satysfakcja). Najczęściej sugerowano, że plan powinien być dostępny co najmniej 3-4 tygodnie przed rozpoczęciem

semestru – taka opcja padała najczęściej w odpowiedziach niezadowolonych studentów.

Harmonogram sesji egzaminacyjnej: zdecydowana większość studentów (77%) oceniła, że harmonogram sesji został dobrze dostosowany do możliwości przygotowania się do egzaminów. Około 23% było odmiennego zdania. Wśród studentów niezadowolonych z rozplanowania sesji egzaminów sugerowano, że terminarz sesji powinien być podawany z większym wyprzedzeniem – najczęściej wskazywano potrzebę ogłoszenia go 4 tygodnie wcześniej przed sesją. Warto dodać, że najmniej zadowoleni w tym aspekcie ponownie byli studenci kosmetologii (tylko ~46% uznało harmonogram za odpowiedni), podczas gdy np. odsetek studentów kierunku wychowanie fizyczne wynosił aż ~84%. Ogólnie jednak opinie studentów wskazują na dość sprawną organizację sesji egzaminacyjnej w roku 2024/2025.

Przerwa między semestrem a sesją: z punktu widzenia kadry akademickiej 85% nauczycieli uważa, że okres między zakończeniem zajęć a rozpoczęciem sesji egzaminacyjnej jest odpowiedni. Nieliczni oceniają go jako zbyt krótki (6 osób, ~13%) lub zbyt długi (1 osoba). Wynika z tego, że wykładowcy generalnie są usatysfakcjonowani kalendarzem akademickim w tym zakresie. Ponadto w kwestii terminów sesji poprawkowej – 22 z 47 ankietowanych nauczycieli (47%) opowiedziało się za organizacją poprawkowej bezpośrednio w lipcu (tuż po pierwszej sesji), podczas gdy 16 osób (34%) preferuje tradycyjny termin wrześniowy; pozostali (19%) nie mieli wyraźnej preferencji lub uznali termin za obojętny. Można zatem rozważyć ewentualne przesunięcie sesji poprawkowej na lipiec, co cieszyłoby się poparciem znacznej części kadry.

Liczebność grup studenckich:

Preferowana wielkość grup na zajęciach – opinia studentów: studenci zostali zapytani o optymalną maksymalną liczebność grup zajęciowych dla różnych typów zajęć. Z odpowiedzi wynika, że preferowana wielkość grup zależy od rodzaju zajęć – im bardziej praktyczne, tym mniejsze grupy są oczekiwane. Dla zajęć teoretycznych (wykłady/ćwiczeniowe) najczęściej wskazywano do 20 osób w grupie (tak odpowiedziało 220 studentów, ~49%). Mniejsza grupa, do 15 osób, była drugim najpopularniejszym wyborem (91 wskazań, ~20%). Nieliczni akceptują większe grupy teoretyczne powyżej 25 osób (łącznie ~31% wskazań na 25 lub 30 osób). Przy zajęciach praktycznych studenci oczekują mniejszych zespołów – najwięcej respondentów wskazało maksymalnie 12 osób (165 osób, ~37%) lub 15 osób (138 osób, ~31%). To znaczy, że blisko 70% studentów widzi optymalną grupę praktyczną jako piętnastoosobową lub mniejszą. Tylko ok. 10% uważa, że na zajęciach praktycznych może być 25-30 osób. Jeszcze mniejsze limity studenci sugerują dla zajęć laboratoryjnych – dominują odpowiedzi do 10 osób (144 wskazania, 32%) oraz do 12 osób (123 wskazania, 27%). Kolejne 27% dopuszcza grupy laboratoryjne do 15 osób, natomiast bardzo rzadko akceptowane są większe grupy laboratoryjne (tylko ~13% wskazań na 20 lub 25 osób). Te wyniki potwierdzają, że im bardziej praktyczny i specjalistyczny charakter zajęć, tym mniejsze grupy są preferowane przez studentów.

Preferowana wielkość grup – opinia nauczycieli: poglądy kadry dydaktycznej w kwestii liczebności grup są zbliżone do opinii studentów. Wykładowcy za optymalne uznają grupy do 20 osób dla zajęć o charakterze teoretycznym, tak zadeklarowała ponad połowa ankietowanych nauczycieli (24 osoby, 51%). Wielu dopuszcza nawet mniejsze grupy wykładowe (11 osób – ~23% - wybrało opcję do 15 osób).

W przypadku ćwiczeń i zajęć praktycznych nauczyciele preferują jeszcze mniejsze grupy. Najczęściej wskazywano limit do 15 osób (22 nauczycieli, 47%), a znacząca część opowiedziała się nawet za maks. 12 osobami (15 osób, 32%). Łącznie niemal 80% kadry uważa, że zajęcia praktyczne powinny odbywać się w grupach piętnastoosobowych lub mniejszych. Dla zajęć laboratoryjnych wymagania są najbardziej restrykcyjne – 21 nauczycieli

(45%) wskazało limit do 10 osób, a kolejnych 15 (32%) do 12 osób. Tylko jednostkowe opinie dopuszczały liczniejsze grupy laboratoryjne (np. do 20 osób – 1 odpowiedź).

Podsumowując, zarówno studenci, jak i wykładowcy są zgodni, że zajęcia praktyczne i laboratoryjne wymagają małych grup, natomiast zajęcia teoretyczne mogą odbywać się w nieco większych (choć nadal umiarkowanych) grupach.

Różnice między kierunkami: Analiza odpowiedzi wskazuje na pewne różnice zależne od specyfiki kierunku. Przykładowo, studenci kierunków fizjoterapia i kosmetologia preferują szczególnie małe grupy, dla zajęć praktycznych często wskazywali 12-15 osób, a dla laboratoryjnych 10-12. Z kolei studenci kierunków sportowych wychowanie fizyczne i sport są bardziej skłonni akceptować większe grupy, zwłaszcza na zajęciach teoretycznych i sportowych (często wybierali limit 20 osób, a w przypadku zajęć teoretycznych niektórzy nawet 25-30 osób). Przykładowo, ponad połowa studentów fizjoterapii wskazała maks. 12 osób dla ćwiczeń klinicznych, podczas gdy większość studentów wf akceptowała grupy praktyczne do 20 osób.

Liczba studentów na jednego nauczyciela akademickiego: na podstawie danych z ankiety można oszacować relację liczby studentów do liczby nauczycieli akademickich. W badaniu wzięło udział 450 studentów (ze wszystkich kierunków) oraz 47 nauczycieli. Sugeruje to proporcję rzędu 9-10 studentów przypadających na jednego nauczyciela. Niemniej, uzyskana wartość stanowi dość korzystny wynik świadczący o relatywnie niewielkich grupach w przeliczeniu na kadrę dydaktyczną.

Wyniki ankiety nauczycieli potwierdzają jednak, że obciążenie dydaktyczne w niektórych obszarach bywa odczuwalne. W pytaniu o problemy organizacyjne w minionym roku akademickim część wykładowców wskazała m.in. zbyt dużą liczbę studentów na zajęciach o charakterze sportowym na jednego prowadzącego. Ogólnie jednak kadra nie sygnalizowała masowo nadmiernego obciążenia liczebnością studentów a preferencje co do wielkości grup zostały omówione wyżej.

Higiena i racjonalność rozkładu zajęć: przerwy między zajęciami: Z punktu widzenia studentów rozkład przerw między zajęciami jest na ogół dobrze oceniany. Blisko 79% studentów stwierdziło, że przerwy są wystarczające, by odpocząć i przygotować się do kolejnych zajęć. Około 21% uznało jednak, że przerwy są za krótkie. Nauczyciele w zdecydowanej większości podzielają opinię, że obecny system przerw jest odpowiedni – 36 z 47 (77%) wykładowców uważa, że nie ma potrzeby wydłużania przerw obiadowych w planie dnia. Niemniej co czwarty nauczyciel (11 osób, 23%) chętnie widziałby jedną dłuższą przerwę obiadową w ciągu dnia na uczelni. Sugeruje to, że pewna część zajęć może odbywać się ciągiem bez komfortowej przerwy lunchowej, co warto wziąć pod uwagę przy układaniu planu. Warto zauważyć, że pojawiają się rozbieżne potrzeby w zależności od planu zajęć, niektórzy studenci wręcz postulowali zmniejszenie zbyt długich okienek między zajęciami. W pytaniu otwartym o pożądaną zmianę na uczelni pojedyncze głosy wskazywały na potrzebę skrócenia długich przerw między zajęciami („okienek”) oraz lepszej kumulacji zajęć jednego dnia. Przykładowe wypowiedzi studentów: „Pozbyłbym się długich okienek między zajęciami” oraz „Mniejsze luki w planie zajęć”. Oznacza to, że racjonalność planu zajęć powinna godzić dwa aspekty: zapewnienie wystarczających przerw na odpoczynek, ale jednocześnie unikanie zbyt rozwleczonego planu z niepotrzebnymi przerwami utrudniającymi efektywne wykorzystanie czasu studentów. Rozkład zajęć powinien być jak najbardziej zwarty przy zachowaniu niezbędnych pauz regeneracyjnych.

Długość dnia zajęć: z punktu widzenia higieny pracy istotne jest, ile godzin dziennie trwają zajęcia oraz do jakiej pory. Według ankietowanych nauczycieli optymalna liczba godzin dydaktycznych w ciągu dnia to średnio około 6 godzin. Najczęstsza odpowiedź wśród kadry to

„do 6 godzin” zajęć (udzieliło jej 21 osób), kolejną popularną opcją było „do 5 godzin” (14 osób); tylko nieliczni uznają za efektywne aż 7-8 godzin dydaktycznych dziennie. Innymi słowy, ponad 70% nauczycieli uważa, że dzień zajęciowy powinien zamykać się w 5-6 godzinach lekcyjnych, ponieważ większe obciążenie obniża jakość nauczania. Podobnie, odpowiadając na pytanie o najpóźniejszą dopuszczalną godzinę zakończenia zajęć, większość kadry wskazała popołudniowe godziny wczesne. Ponad dwie trzecie wykładowców (31 osób, 66%) uważa, że zajęcia powinny kończyć się najpóźniej o godz. 16:00 (w tym 15 osób wskazało nawet 15:00 jako końcową godzinę). Tylko jednostkowe osoby (4 respondentów) dopuszczają prowadzenie zajęć aż do godz. 20:00. Rekomenduje się, w miarę możliwości, unikanie planowania zajęć po godzinie 17:00, aby utrzymać wysoką efektywność pracy studentów i prowadzących.

Inne aspekty organizacji zajęć: w ankietach nauczyciele odnieśli się także do ciągłości zajęć różnych typów. Wskazywano np., że przejścia między różnymi budynkami przy krótkich przerwach stanowią problem (przytoczono przypadki konieczności szybkiego przejścia z budynku głównego do oddalonych obiektów). Ogólnie jednak zarówno studenci, jak i kadra są umiarkowanie zadowoleni z higieny rozkładu zajęć. Studenci doceniają odpowiednio długie przerwy, a kadra preferuje niezbyt długie dni pracy, te postulaty dają się pogodzić poprzez rozsądne ułożenie planu (np. blokowo – zajęcia skumulowane danego dnia, ale nie przeciągające się do późnego wieczora).

Ocena pracy dziekanatu (administracji): praca dziekanatu została oceniona w ankiecie studentów bardzo pozytywnie. Większość badanych nie dostrzega problemów w bieżącej obsłudze administracyjnej studentów. Godziny pracy dziekanatu są dobrze dopasowane do potrzeb – aż 86,7% studentów odpowiedziało „tak” na pytanie, czy godziny otwarcia dziekanatu im odpowiadają. Tylko 13,3% uznało godziny za niedogodne. Podobnie, większość spraw studenci mogą załatwić online: dwie trzecie ankietowanych (66%) deklaruje, że jest w stanie zrealizować większość spraw dziekanatowych zdalnie. Ci, którzy tego nie robią (34%), często wskazują przyczyny niezależne od dziekanatu – np. własne preferencje osobiste. W pytaniu o powody braku możliwości załatwienia spraw online najwięcej osób zaznaczyło „wolę załatwiać sprawy osobiście” (42 odpowiedzi) oraz „wiele spraw wymaga osobistego podpisu” (27 odpowiedzi). Oznacza to, że niemała grupa studentów nadal przychodzi osobiście z przyzwyczajenia lub z konieczności dopełnienia formalności podpisem. Kolejnym wskazywanym powodem była nieznajomość lub brak jasnych informacji o e-usługach dziekanatu (18 osób zauważyło brak czytelnej informacji, co można załatwić online). Tylko pojedyncze osoby wspominały o ewentualnych problemach z działaniem systemu online czy brakiem odpowiedzi na maile.

Ogólna ocena procesu administracyjnego jest bardzo dobra – 85% studentów uznało, że proces składania wniosków administracyjnych na uczelni jest intuicyjny i zrozumiały. Tylko 15% miało odmienne zdanie, co sugeruje, że procedury dziekanatowe są dla większości jasne i przyjazne. Wysokie oceny uzyskała również komunikacja z dziekanatem: według studentów informacje przekazywane są sprawnie, a obsługa mailowa działa skutecznie (co koresponduje z faktem, że większość spraw można załatwić zdalnie).

Sugestie usprawnień: Mimo ogólnego zadowolenia, studenci zgłosili kilka propozycji usprawnień w pracy dziekanatu. Osoby, którym nie odpowiadały obecne godziny pracy, najczęściej postulowały wydłużenie dyżurów dziekanatu w godzinach popołudniowych (27 osób). Kilka osób sugerowało również wcześniejsze otwarcie dziekanatu rano – opcja wydłużenia godzin zarówno rano, jak i popołudniu zebrała łącznie 7 wskazań. Pojawiły się także głosy za dyżurami weekendowymi dziekanatu lub możliwością umawiania wizyt online w konkretnym terminie (pojedyncze wskazania). W zakresie cyfryzacji, choć większość jest

zadowolona, część studentów chciałaby więcej spraw administracyjnych obsługiwanych online i lepszej informacji o tych możliwościach. Wnioskuje się, że administracja mogłaby jeszcze wyraźniej komunikować, jakie sprawy można załatwić zdalnie oraz ewentualnie uprościć procedury wymagające podpisu (np. poprzez wprowadzenie podpisu elektronicznego dla studentów).

Organizacja kształcenia pozaformalnego obejmuje dodatkowe aktywności edukacyjne poza standardowym programem studiów – np. kursy, szkolenia, warsztaty doszkalające, konsultacje, praktyki ponadprogramowe itp. W ankiecie studenckiej zapytano, jakie dodatkowe kursy, szkolenia lub warsztaty powinny zostać wprowadzone, aby lepiej przygotować studentów do rynku pracy. Studenci chętnie podzielili się swoimi oczekiwaniami, które wyraźnie różnią się w zależności od kierunku studiów.

Poniżej zestawiono najczęstsze sugestie zgłaszane przez studentów poszczególnych kierunków:

- ✓ fizjoterapia: dodatkowe kursy specjalistyczne z nowoczesnych technik terapeutycznych (np. kursy metod fizjoterapii PNF, pinoterapia, igłoterapia sucha, terapia manualna itp.), a także więcej kursów i szkoleń organizowanych na uczelni we współpracy z zewnętrznymi firmami szkoleniowymi. Studenci fizjoterapii podkreślali potrzebę zdobycia praktycznych certyfikatów cenionych na rynku (wiele takich kursów muszą obecnie robić we własnym zakresie poza uczelnią).
- ✓ kosmetologia: szkolenia ściśle zgodne z kierunkiem, uzupełniające praktyczne umiejętności. Najczęściej proponowano kursy z konkretnych specjalizacji kosmetycznych, takich jak stylizacja brwi i rzęs, przedłużanie paznokci, wizaż i makijaż profesjonalny itp. Pojawiła się także sugestia zwiększenia wymiaru praktyk w salonach kosmetycznych, aby studentki mogły zdobywać doświadczenie w realnych warunkach usług kosmetycznych.
- ✓ wychowanie Fizyczne: dodatkowe uprawnienia instruktorskie i trenerskie. Studenci WF-u sugerowali kursy trenerskie i sędziowskie z różnych dyscyplin sportowych (np. kurs instruktora koszykówki, siatkówki, piłki ręcznej, uprawnienia sędziego sportowego) oraz kursy pierwszej pomocy z certyfikatem. Pojawiały się także pomysły warsztatów z umiejętności miękkich przydatnych w pracy nauczyciela/trenera, np. warsztaty z komunikacji, wystąpień publicznych, rozwoju osobistego czy zakładania własnej działalności gospodarczej w branży sportowej. Część studentów wskazała, że warto unowocześnić program warsztatów metodycznych i powinny one obejmować współczesne formy treningu i najnowsze metody, zamiast koncentrować się na przestarzałych założeniach.
- ✓ sport (różne specjalności): studenci kierunków Sport (specjalizacje: piłka nożna, e-sport, sporty walki) również postulują dodatkowe kwalifikacje trenerskie. Na kierunku Sport – piłka nożna sugerowano np. wprowadzenie kursów trenerskich z innych dyscyplin sportu, aby absolwent miał szersze uprawnienia (np. również w koszykówce czy siatkówce). Na (e-sport) zwracano uwagę na potrzebę warsztatów z udziałem ekspertów branży gamingowej oraz szkolenia z umiejętności administracyjno-organizacyjnych (np. prowadzenie dokumentacji, przygotowanie prezentacji, organizacja wydarzeń e-sportowych). W specjalności sporty walki pojawiły się głosy o przydatności dodatkowych certyfikatów (np. kursy instruktora określonej sztuki walki) oraz kursów pierwszej pomocy, choć wielu studentów tego kierunku nie miało konkretnych propozycji poza programem (część uznała, że obecny zakres jest wystarczający).

- ✓ trener personalny: studenci specjalności trenerskich pragną pogłębiać wiedzę w wąskich specjalizacjach fitness. Proponowano wprowadzenie modułów lub kursów z zakresu nowoczesnych trendów w treningu, takich jak crossfit, fitness, trening medyczny, przygotowanie motoryczne itp. Sugestie obejmowały także więcej warsztatów z planowania długoterminowego treningu oraz możliwość uzyskania dodatkowych certyfikatów zawodowych (np. międzynarodowych certyfikatów trenera personalnego) w ramach współpracy Uczelni z organizacjami szkoleniowymi.

Jak powyżej widać, w zakresie pozaformalnego kształcenia studenci oczekują przede wszystkim praktycznych kwalifikacji i umiejętności komplementarnych do programu studiów. Uczelnia mogłaby rozważyć umożliwienie zdobywania takich kwalifikacji na miejscu (np. poprzez organizację kursów na terenie Uczelni za zniżką).

Ocena administracji przez kadre: warto dodać, że również nauczyciele akademicki bardzo dobrze oceniają współpracę z administracją. W ankiecie pracowniczej 27 osób (57%) określiło sprawność kontaktu z dziekanatem i innymi działami administracji jako „bardzo dobrą”, a 17 osób (36%) jako „dobrą”. Pozostali ocenili ją co najwyżej przeciętnie – żaden z pracowników nie wybrał oceny negatywnej. Podobnie wysoko kadra oceniła aktualność i dostępność informacji udostępnianych przez administrację (plany zajęć, przydziały promotorów, ogłoszenia itp.) oraz kontakt z władzami Uczelni – dominowały oceny dobrej i bardzo dobrej. Świadczy to o sprawnie działającym przepływie informacji i obsłudze administracyjnej zarówno wobec studentów, jak i pracowników.

Podsumowanie pracy dziekanatu: Dziekanat i administracja wydziału otrzymują bardzo wysokie oceny w niemal wszystkich badanych aspektach. Studenci doceniają dogodne godziny otwarcia, możliwość załatwiania spraw przez Internet oraz przejrzystość procedur. Nauczyciele chwalą sprawny obieg dokumentów i dobry kontakt z pracownikami administracyjnymi. Ewentualne ulepszenia mogą dotyczyć tego, aby jeszcze więcej spraw dało się załatwić bez konieczności wizyty osobistej oraz wydłużenia godzin pracy dziekanatu w wybrane dni. Ponieważ obecny poziom ocen jest bardzo wysoki, zmiany te mają charakter doskonalący. Ogólnie rzecz biorąc, praca dziekanatu i organizacja wsparcia administracyjnego dla procesu kształcenia w roku akademickim 2024/2025 została oceniona wyróżniająco przez społeczność studencką i akademicką, co należy uznać za mocny punkt naszej Uczelni.

Ocena systemu informacyjnego

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Oceny procesu informacyjnego

Liczba ankietowanych: 540 studentów

Liczba ankietowanych: 47 nauczycieli akademickich

Liczba ankietowanych: 4 pracowników dziekanatu

W ramach oceny funkcjonowania systemu informacyjnego przeprowadzono badania ankietowe wśród nauczycieli akademickich, pracowników administracji i obsługi oraz studentów. Celem analizy było zidentyfikowanie mocnych stron oraz barier w zakresie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej uczelni, a także wskazanie praktycznych wniosków dla dalszego usprawnienia przepływu informacji.

Identyfikacja i ocena systemu informacyjnego w opinii nauczycieli akademickich

Większość badanych nauczycieli pozytywnie oceniała jakość komunikacji z wykorzystaniem głównych narzędzi uczelnianych, takich jak poczta elektroniczna, Wirtualna Uczelnia (WU) oraz platforma Teams. Ponad 80% respondentów określiło komunikację ze studentami jako dobrą lub bardzo dobrą, podkreślając sprawne funkcjonowanie stosowanych narzędzi. Współpraca z administracją oceniana była również wysoko, choć część respondentów zwróciła uwagę na potrzebę poprawy jakości obsługi w sekretariatach.

Pozytywnie oceniano także zawartość i dostępność materiałów administracyjnych (plany zajęć, dokumenty, wybór promotorów). Około 10% ankietowanych określiło je jednak jako przeciętne, co sugeruje potrzebę dalszej poprawy przejrzystości i aktualności. W zakresie kontaktu z kierownictwem uczelni wyniki wskazują na przewagę ocen dobrych i bardzo dobrych, ale pojawiły się także pojedyncze głosy krytyczne, świadczące o trudnościach w szybkim uzyskaniu niezbędnych informacji. W pytaniach otwartych pojawiały się uwagi dotyczące problemów technicznych (m.in. z pocztą elektroniczną) oraz sugestie wdrożenia aplikacji mobilnej integrującej funkcjonalności WU i Teams.

Identyfikacja i ocena systemu informacyjnego w opinii pracowników administracji i obsługi

Opinie pracowników administracyjnych były bardziej zróżnicowane. System informatyczny (Wi-Fi, WU, Teams) został najczęściej oceniony jako dobry, jednak aż 27% respondentów określiło go jako przeciętny, a 15% jako słaby lub bardzo słaby. Wskazuje to na istotne różnice w odczuwanej jakości funkcjonowania narzędzi cyfrowych w porównaniu do opinii nauczycieli.

Terminowość i czytelność informacji publikowanych na stronie internetowej i w mediach społecznościowych została oceniona korzystnie – blisko 80% badanych przyznało oceny dobre lub bardzo dobre, co potwierdza postęp w tym obszarze. Jednocześnie wskazywano jednak na potrzebę większej systematyczności i spójności w aktualizacji treści.

W zakresie kontaktów ze studentami, ponad połowa ankietowanych oceniła ich jako dobre, lecz blisko 30% wskazało ocenę przeciętną. Współpraca z nauczycielami akademickimi ujawniła wyraźne zróżnicowanie opinii – dominowały oceny pozytywne, ale znacząca część respondentów wskazywała przeciętność lub słabość tej współpracy. Podobny obraz pojawił się w odniesieniu do kontaktu z kierownictwem uczelni – choć niemal połowa oceniła go dobrze, to około 16% wskazało oceny słabe lub bardzo słabe. W pytaniach otwartych pojawiły się krytyczne uwagi o jednostronnym i niesystematycznym charakterze komunikacji, a także o chaosie decyzyjnym i braku spójnych procedur.

Podsumowanie i wnioski praktyczne

Wyniki ankietyzacji wskazują, że system informacyjny uczelni oceniany jest przez nauczycieli akademickich relatywnie lepiej niż przez pracowników administracyjnych. W obu grupach dostrzegalne są jednak powtarzające się problemy, w szczególności:

- ograniczona niezawodność i funkcjonalność systemów informatycznych,
- brak pełnej przejrzystości i aktualności w zakresie publikowanych informacji,
- trudności w komunikacji z kierownictwem i w wymianie informacji pomiędzy działami administracyjnymi a kadrą dydaktyczną.

Identyfikacja i ocena systemu informacyjnego w opinii studentów

Studenci w trakcie podjętych studiów korzystają z kilku źródeł związanych z przepływem informacji. W przeprowadzonej anonimowej ankiecie odnieśli się do ich jakości. Komisja uważa, że ocena ta będzie obiektywna ze względu na wyjątkowo dużą, w stosunku do poprzednich lat liczbę ankietowanych studentów.

Ocena pracy dziekanatu (administracji) – praca dziekanatu została oceniona w ankiecie studentów bardzo pozytywnie. Większość badanych nie dostrzega problemów w bieżącej obsłudze administracyjnej studentów. Godziny pracy dziekanatu są dobrze dopasowane do potrzeb – aż 86,7% studentów odpowiedziało „tak” na pytanie, czy godziny otwarcia dziekanatu im odpowiadają. Tylko 13,3% uznało godziny za niedogodne. Podobnie, większość spraw studenci mogą załatwić online: dwie trzecie ankietowanych (66%) deklaruje, że jest w stanie zrealizować większość spraw dziekanatowych zdalnie. Ci, którzy tego nie robią (34%), często wskazują przyczyny niezależne od dziekanatu – np. własne preferencje osobiste.

W pytaniu o powody braku możliwości załatwienia spraw online najwięcej osób zaznaczyło „wolę załatwiać sprawy osobiście” (42 odpowiedzi) oraz „wiele spraw wymaga osobistego podpisu” (27 odpowiedzi). Oznacza to, że nie mała grupa studentów nadal przychodzi osobiście z przyzwyczajenia lub z konieczności dopełnienia formalności podpisem. Kolejnym wskazywanym powodem była nieznamość lub brak jasnych informacji o e-usługach dziekanatu (18 osób zauważyło brak czytelnej informacji, co można załatwić online). Tylko pojedyncze osoby wspominały o ewentualnych problemach z działaniem systemu online czy brakiem odpowiedzi na maile.

Ocena kontaktu studentów z kadra dydaktyczną drogą elektroniczną

Zdecydowana większość studentów (89%) ocenia kontakt elektroniczny z prowadzącymi jako sprawny i efektywny. Niewielki odsetek (9%) wskazuje na opóźnienia w odpowiedziach, a tylko marginalna grupa (2%) doświadcza braku odpowiedzi.

Systemy teleinformatyczne umożliwiające kontakt online (WiFi, WU, Teams, poczta internetowa) – jako dobry i bardzo dobry oceniło systemy informatyczne 64% ankietowanych. Za słaby lub bardzo słaby uznało go 17%.

Strona internetowa. FB – większość studentów uznała (81%), że informacje zamieszczane na stronach internetowych związanych z Uczelnią są przekazywane szybko i w jasny sposób. Wynik ten jest zbliżony do tego z poprzedniego roku. Jakość kontaktu z nauczycielami akademickimi uległa, w stosunku do roku poprzedniego, znaczącemu polepszeniu, 82% ankietowanych uznało ją za dobrą i bardzo dobrą, co jest progresem o ponad 30%. Słabo i bardzo słabo oceniło ją tylko 3% ankietowanych. Poprawiła się także szybkość zamieszczania ocen w WU. W tym przypadku dobrze i bardzo dobrze oceniło ją 63% ankietowanych (poprawa o 26%). Źle i bardzo źle oceniło ją 15% studentów. Jakość kontaktu z kierownictwem Uczelni ankietowani ocenili na poziomie dobrym i bardzo dobrym w 81%. Jako przeciętną uznało ją 15% osób. Słabo oceniło ją 4% badanych.

Ogólnie, system informacyjny funkcjonuje na poziomie umożliwiającym sprawne prowadzenie działalności dydaktycznej i administracyjnej, jednak wymaga dalszych działań modernizacyjnych, aby sprostać oczekiwaniom wszystkich grup pracowników i studentów.

Ocena infrastruktury dydaktycznej

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. oceny infrastruktury dydaktycznej

Liczba ankietowanych: 540 studentów

Liczba ankietowanych: 47 nauczycieli akademickich

Wyniki ankietyzacji studentów

Dostosowanie obiektów dydaktycznych do potrzeb procesu kształcenia

Obiekty dydaktyczne Uczelni są w dużej mierze dostosowane do wymagań procesu kształcenia. Sale wykładowe oraz laboratoria spełniają podstawowe standardy i umożliwiają prowadzenie zajęć w komfortowych warunkach. W ostatnich latach wprowadzono modernizacje techniczne w budynkach dydaktycznych (np. wyposażenie sal w rzutniki i tablice multimedialne, sprzęt sportowy). Zgłaszane przez studentów postulaty dotyczą głównie potrzeby poprawy jakości infrastruktury sportowej (zwłaszcza siłowni) oraz rozszerzenia dostępu do obiektów w godzinach pozadydaktycznych.

Dostęp do obiektów sportowych poza zajęciami dydaktycznymi

Z ankiety wynika, że 85,7% uważa infrastrukturę sportową za spełniającą ich oczekiwania, a 14,3% oceniło ją negatywnie. Główne uwagi dotyczyły ograniczonej dostępności obiektów poza godzinami zajęć, w szczególności siłowni, hali lekkoatletycznej oraz pływalni. Pojawiały się też postulaty zwiększenia godzin otwarcia, udostępnienia stadionu w weekendy oraz poszerzenia oferty o dodatkowe obiekty (korty, boisko trawiaste).

Dostęp do urządzeń audiowizualnych

Większość sal dydaktycznych wyposażona jest w standardowe urządzenia audiowizualne, takie jak rzutniki, ekrany, systemy nagłośnienia i tablice multimedialne. Studenci wskazali jednak na potrzebę modernizacji sprzętu w niektórych salach dydaktycznych, szczególnie w budynku przy ul. Kopernika, gdzie zgłaszano przestarzały sprzęt.

Poziom informatyzacji procesu dydaktycznego

Proces dydaktyczny jest dobrze z informatyzowany – uczelnia korzysta z platform e-learningowych oraz systemów do obsługi procesu dydaktycznego. Zidentyfikowane potrzeby dotyczą głównie jakości dostępu do Wi-Fi w przestrzeniach wspólnych. 94 studentów zgłosiło problem z dostępem do gniazdek i Internetu w strefach nauki i relaksu, co wpływa na efektywność korzystania z zasobów cyfrowych w przerwach między zajęciami.

Zasoby biblioteczne

Biblioteka uczelniana zapewnia dostęp do literatury drukowanej oraz baz elektronicznych. Studenci mają możliwość korzystania z czytelni i stanowisk komputerowych. Zgłaszane potrzeby dotyczyły głównie poszerzenia oferty cichych przestrzeni do nauki (38 osób) oraz zwiększenia liczby miejsc odpoczynku i relaksu, które mogłyby pełnić także funkcję stref do pracy indywidualnej.

Infrastruktura dydaktyczna uczelni generalnie spełnia potrzeby procesu kształcenia, jednak ankiety studentów wskazują na kilka kluczowych obszarów wymagających poprawy:

- zwiększenie dostępności obiektów sportowych poza godzinami dydaktycznymi,
- modernizacja i rozbudowa siłowni,
- poprawa jakości sprzętu audiowizualnego w niektórych salach,
- wzmocnienie jakości dostępu do Internetu i infrastruktury IT w przestrzeniach wspólnych,
- rozwój stref relaksu i miejsc do nauki w ciszy,
- dalsze inwestycje w pełną dostępność obiektów dla osób niepełnosprawnych.

Zrealizowanie powyższych rekomendacji pozwoli na dalsze podniesienie jakości infrastruktury dydaktycznej, co bezpośrednio przełoży się na satysfakcję studentów oraz efektywność procesu kształcenia.

Wyniki ankietyzacji nauczycieli akademickich

Dostosowanie obiektów dydaktycznych do potrzeb wynikających z procesu kształcenia

Przeprowadzona ankieta wykazała, że:

- zajęcia praktyczne: 33 osoby uznały warunki za dostosowane, 13 za wystarczające, ale wymagające poprawek, 1 osoba oceniła jako niedostosowane,
- zajęcia laboratoryjne: 31 osób wskazało na dostosowanie, 16 na potrzebę poprawek,
- zajęcia ćwiczeniowe: 31 osób dostosowane, 16 – wymagają poprawek,
- zajęcia wykładowe: 38 osób dostosowane, 9 – wymagają poprawek.

Ogólny wniosek wskazuje, że infrastruktura dydaktyczna spełnia podstawowe wymagania procesu kształcenia, jednak istotna grupa nauczycieli zwraca uwagę na potrzebę modernizacji i usprawnień w zakresie przestrzeni, wyposażenia oraz dostępności nowoczesnych technologii.

Dostęp do urządzeń audiowizualnych

W opinii nauczycieli w wielu salach dydaktycznych dostęp do sprzętu audiowizualnego jest niewystarczający. 11 osób wskazało brak odpowiedniego wyposażenia (rzutniki, komputery, tablice multimedialne), a 19 osób zwróciło uwagę na problemy z dostępem do Internetu i sprzętu multimedialnego. Oznacza to konieczność systematycznej modernizacji wyposażenia dydaktycznego oraz zapewnienia stabilnej infrastruktury IT.

Poziom informatyzacji procesu dydaktycznego

Poziom informatyzacji został oceniony jako wystarczający do realizacji podstawowych zadań dydaktycznych, jednak nauczyciele wskazują na istotne niedostatki w zakresie niezawodności sieci internetowej, dostępności multimediów oraz odpowiedniego wsparcia technologicznego. Problemy te wpływają na komfort i efektywność prowadzenia zajęć.

Zasoby biblioteczne

Zasoby biblioteczne oceniane są pozytywnie, jednak 6 nauczycieli wskazało na niedostateczny dostęp do materiałów dydaktycznych, zwłaszcza nowoczesnych podręczników i multimediów wspierających proces kształcenia. Nauczyciele podkreślają konieczność dalszej rozbudowy zasobów elektronicznych oraz dostępnych baz danych.

Wyniki ankiet – obszary wymagające poprawy

Najczęściej wskazywane przez nauczycieli problemy to:

- problemy z dostępem do Internetu i sprzętu multimedialnego – 19 osób,
- zbyt mała przestrzeń w salach dydaktycznych – 12 osób,
- brak odpowiedniego wyposażenia (rzutniki, komputery, tablice, sprzęt laboratoryjny) – 11 osób,
- słaba akustyka lub oświetlenie – 8 osób,
- niewystarczająca liczba stanowisk/urządzeń dla studentów – 7 osób,
- niedostateczny dostęp do materiałów dydaktycznych – 6 osób.

Ankietyzacja nauczycieli wskazuje, że infrastruktura dydaktyczna jest generalnie dostosowana do realizacji procesu kształcenia, ale wymaga modernizacji i dalszych inwestycji. Priorytetami powinny być:

- poprawa jakości i stabilności infrastruktury informatycznej,
- modernizacja i uzupełnienie wyposażenia audiowizualnego,
- rozbudowa przestrzeni dydaktycznych,
- zwiększenie dostępu do nowoczesnych materiałów dydaktycznych i zasobów bibliotecznych.

Zgromadzone opinie wskazują, że wprowadzenie tych zmian pozwoli nie tylko na poprawę komfortu pracy nauczycieli, ale również na podniesienie jakości kształcenia i dostosowanie uczelni do współczesnych standardów dydaktycznych.

Ocena współpracy z interesariuszami zewnętrznymi

Nazwa podmiotu kontrolującego: Zespół ds. Współpracy z interesariuszami zewnętrznymi

Wyniki ankiety dotyczącej kariery zawodowej absolwentów

W badaniu losów absolwentów uczestniczyli studenci wszystkich kierunków uczelni (22 kobiety oraz 19 mężczyzn). Większość respondentów pochodziła z województwa mazowieckiego (46%) i lubelskiego (31%). 75% badanych osób obecnie pracuje zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów, spośród tych osób 25% pracuje i kontynuuje kształcenie, natomiast 14% szuka innej pracy. 4% respondentów kształci się na studiach podyplomowych, natomiast 58% badanych wybrało kursy i szkolenia. Co czwarty absolwent rozważa założenie własnej firmy. 34% badanych pracuje więcej niż u jednego pracodawcy. Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę (70%), jedynie 10% respondentów prowadzi własną działalność gospodarczą. Tylko 8% badanych znalazło pracę bezpośrednio po studiach, 34% badanych szukało pracy do 3. miesięcy lub powyżej 12. miesięcy. Według prawie połowy badanych (46%) posiadanie dyplomu ukończenia AWF w Warszawie miało pozytywne znaczenie w procesie rekrutacji. 72% badanych jest zadowolonych z wyboru uczelni.

Oceniając stopień własnego przygotowania do pracy zawodowej respondenci wskazali, iż ich: aktualna wiedza, specjalistyczne umiejętności zarówno zawodowe, jak i wykorzystanie nowoczesnych technologii, odporność psychiczna i radzenie sobie ze stresem, kreatywność

oraz innowacyjność, formułowanie i rozwiązywanie problemów, a także podejmowanie decyzji znajdują się w zakresie wszystkich powyższych kategorii na poziomie bardzo dobrym u 35% osób oraz u 20% badanych na poziomie dobrym.

51% badanych zarabia brutto powyżej 6001 zł, 24% od 4001-6000 złotych a 25% 2001-4000 złotych.

Dla badanych absolwentów najważniejszymi aspektami przy wyborze pracy były: pogodzenie rozwoju zawodowego z życiem osobistym, praca zgodna z wykształceniem oraz zarobki. Absolwenci oceniając stopień przygotowania ich przez uczelnię do pracy, najwyżej ocenili bardzo dobre i dobre przygotowanie w zakresie: pracy w zespole, efektywnej komunikacji, umiejętności uczenia się i rozwoju oraz prezentacji na forum publicznym; najgorzej zaś – umiejętności obsługi komputera oraz władania językiem obcym. Respondenci, w zależności od ukończonych kierunków studiów, wskazują na nieco inne obszary warte doskonalenia w toku studiów. Jako najczęściej wskazywane są: specjalistyczne umiejętności zawodowe, samodzielne prowadzenie terapii, praca w zespole, wystąpienia na forum publicznym, innowacyjna wiedza i technologie w kosmetologii, prowadzenie własnej firmy, samorozwój, język obcy, asertywność.

Wyniki ankietyzacji nt. Opinii i oczekiwań pracodawców względem kompetencji i kwalifikacji zawodowych absolwentów AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie

W badaniach wzięło udział 90 pracodawców spośród 1121 spełniających wybrane kryteria. Stanowi to zaledwie 12,5% uprawnionych do ankietyzacji pracodawców. Największą liczbę badanych stanowiących pracowników firm/instytucji byli absolwenci kierunku wychowanie fizyczne – 56 osób (89%). Z kierunku fizjoterapia było 14 osób (22%), a z kierunku sport – 9 osób (14%).

W badaniach uczestniczyły różne podmioty gospodarcze: w większości – 48% zatrudniające od 51 do 250 pracowników, reprezentujące regionalny rynek gospodarczy (56%) głównie branży edukacyjnej/szkolnictwa (59%). 70% badanych pracodawców zatrudniało lub nadal zatrudnia naszych studentów – w większości (89%) absolwentów kierunku wychowanie fizyczne. Warto dodać, iż 44% z nich zajmowało specjalistyczne lub samodzielne stanowiska. 56% pracodawców postrzega naszych absolwentów jako dobrze przygotowanych do pracy, oraz bardzo wartościowych (21%). Przyjmując absolwentów do pracy, pracodawcy kierują się przede wszystkim odpowiednią wiedzą merytoryczną (62%), dotychczasowych doświadczeniem zawodowym (60%) oraz ukończonym kierunkiem studiów (57%). Mówiąc o oczekiwaniach pracodawców względem cech i/lub umiejętności merytorycznych wobec absolwentów, których pracodawcy chcieliby zatrudnić w swojej firmie ujawniono, iż w największym stopniu ważne są takie cechy jak: empatia (4,8) i umiejętność pracy w zespole (4,8), samodzielność (4,7) oraz aktywne uczenie się i potrzeba stałego rozwoju (4,7). Najmniej zaś – używanie nowoczesnych technologii (4,3) i umiejętność zarządzania (4,3). Analizując wyniki badań dotyczących przygotowania oraz rangi posiadanych cech i/lub umiejętności merytorycznych zatrudnianych lub obecnie zatrudnionych absolwentów ujawniono, iż pracodawcy najlepiej oceniają: umiejętność pracy w zespole (4,3), a także poziom aktualnej wiedzy (4,3) i samodzielność (4,2). Najniżej nasi absolwenci oceniani są w zakresie umiejętności zarządzania (3,9), a także liderowania i wpływania na innych (3,9).

Organizacja lub współudział w organizacji i zabezpieczeniu imprez rekreacyjnych, popularno-naukowych, charytatywnych oraz świąt:

1. Edukacja, nauka i promocja Uczelni

- Warsztaty edukacyjne „Akademia bliżej Was” – oferta dla szkół średnich,
- Organizacja kursów kuratorskich: wychowawca i kierownik wypoczynku dzieci i młodzieży,

- Cykliczne spotkania w ramach Seminarium Naukowego: (biblio)Teka (post)Turysty XIV,
 - XIV Konferencja Naukowo-Metodyczna „Gry tradycyjne w nowoczesnej szkole – Palant powraca – innowacyjne podejście do lekcji wychowania fizycznego,
 - Konferencja naukowo-metodyczna „Wychowanie fizyczne dla wszystkich – inkluzja w praktyce”,
 - XIII Konferencja Naukowo-Metodyczna "Sporty rakietowe w wychowaniu fizycznym",
 - I Konferencja Naukowa „Zaburzenia gospodarki węglowodanowej. Insulinooporność”,
 - 7th International Scientific and Methodological Conference „Physical activity of children and youth with disabilities and elderly persons,
 - Wydziałowa Konferencja Studenckich Kół Naukowych "Zagadnienia kultury fizycznej, fizjoterapii i zdrowia w badaniach młodych naukowców",
 - Program wywiadów „Państwo pyta” – inicjatywa Student TV,
 - Otwarty wykład z Urszulą Klimczak – mental coach,
 - Dzień Otwartych Drzwi – zaproszeni maturzyści z Białej Podlaskiej i okolic,
 - AWFalia 2025 – święto społeczności akademickiej,
 - XXXVIII Zjazd Komisji Uczelni Wychowania Fizycznego – ogólnopolski zjazd studentów AWF,
 - Założenie Stowarzyszenia Absolwentów AWF Biała Podlaska,
 - Umowa o współpracy naukowej i dydaktycznej z Gminą Biała Podlaska,
 - Porozumienie o współpracy z OSP Sławacinek Stary Współpraca z OHP i Urzędem Pracy w Białej Podlaskiej,
 - Organizacja targów pracy i edukacji
 - Jubileusz 55-lecia Uczelni (Zjazd Absolwentów AWF Biała Podlaska).
2. Wydarzenia sportowe i rekreacyjne
- V Europejski Festiwal Tradycyjnych Zabaw i Gier,
 - Otwarty trening gry w palanta – współpraca z PSPaI i Klubem „PSPaI Trójmiasto”,
 - Turniej AWF MMA 2,
 - Turniej AWF BP CS2 Masters – projekt kierunku e-sport,
 - Turnieje e-sportowe (Mikołajkowy, CS, z bialskimi szkołami średnimi),
 - Maraton pływacki Ekiden 2025,
 - Organizacja Pucharu Polski AZS w podnoszeniu ciężarów,
 - Charytatywne turnieje gier sportowych RSS,
 - XXXII Rodzinna Olimpiada Przedszkolaka – współpraca z przedszkolami nr 10, 13, 15, 16,17,
 - IV Igrzyska sportowe uczniów bialskich szkół podstawowych – Szkoły Podstawowe nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9,
 - Gra miejska „Grajmy dla Planety” – wolontariat studentów, współfinansowanie z MSZ RP.
3. Działania społeczne, zdrowotne i charytatywne
- I Bialski Dzień Osób z Niepełnosprawnościami „SUPERMOCNI RAZEM”,
 - Niebieskie Igrzyska – akcja z okazji Światowego Dnia Świadomości Autyzmu – udział studentów Fizjoterapii,
 - Akcja RSS „AWF oddaje krew” – we współpracy z RCK w Lublinie,
 - Akcja Szlachetna Paczka,
 - Światowy Dzień Zdrowia w Służbie Celnej,

- Warsztaty fizjoterapeutyczne i kosmetologiczne,
- Piknik „Zdrowa JA” – zajęcia dla senierek prowadzone przez nauczycieli akademickich,
- Sprzątanie opuszczonych grobów przez studentów służb mundurowych,
- Udział pocztów sztandarowych z okazji świąt narodowych.
- 4. Wydarzenia kulturalne i artystyczne, współpraca lokalna
 - Koncerty ZPiT „Podlasie” w Polsce i za granicą, w tym jubileusz 55-lecia,
 - Okolicznościowe koncerty Akademii Wychowania Muzycznego,
 - Wernisaż prac artystycznych studentów FAWF,
 - IV Konkurs Makijażu Kreatywnego Bodypainting,
 - Współpraca z przedszkolami i szkołami podstawowymi w ramach zajęć dydaktycznych,
 - Współpraca z placówką terapeutyczną „Wspólny Świat”,
 - Wizyty dzieci ze szkół podstawowych (z Białej Podlaskiej i okolic) i uczestnictwo w zajęciach prowadzonych przez studentów Warsztaty Koła Naukowego „Kręgosłup mam i dbam” – dla przedszkolaków,
 - Ćwiczenia dla Rodziców z dziećmi.

Rekomendacje WKds.JK

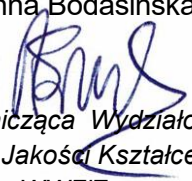
W ramach działań podnoszących jakość procesu kształcenia Komisja rekomenduje:

1. Monitorowanie potrzeb rynku pracy w zakresie kultury fizycznej.
2. Stałe weryfikowanie efektów przedmiotowych i treści, które przekazywane są studentom w trakcie zajęć, celem podniesienia poziomu ich wiedzy, umiejętności i kompetencji oraz zmniejszenia różnic między oczekiwaniami i zdobytymi treściami.
3. Stałe podnoszenie atrakcyjności programów studiów, uwzględniając specyfikę przyszłej pracy zawodowej, ale i również przygotowanie do zawodów pokrewnych.
4. Włączanie do pracy w ramach projektów badawczych studentów, zwłaszcza tych kształcących się na II stopniu.
5. Zwiększenie oferty kursów i szkoleń komercyjnych dla studentów.
6. Zwiększenie transparentności zasad oceny nauczyciela akademickiego i ich lepszego zakomunikowania. Dobrym kierunkiem byłoby otwarcie przestrzeni do konsultacji i rozmowy, aby głosy krytyczne mogły realnie wpłynąć na kształt przyszłych rozwiązań.
7. Usprawnienie systemu teleinformatycznego – poprzez zwiększenie niezawodności sieci Wi-Fi i integrację narzędzi komunikacyjnych (WU, Teams, poczta elektroniczna).
8. Podniesienie przejrzystości i systematyczności publikacji treści na stronie internetowej i w mediach społecznościowych uczelni.
9. Wypracowanie jednolitych standardów komunikacji ze studentami, nauczycielami i administracją.
10. Zwiększenie dostępności kierownictwa i otwartości na dialog – w celu ograniczenia poczucia jednostronnego charakteru przepływu informacji.
11. Wzmocnienie komunikacji dotyczącej polityki zatrudnienia, w celu minimalizacji obawy i niepewności wśród pracowników. Rekomenduje się wdrożenie programów rozwoju zawodowego i wewnętrznych ścieżek awansu, które zwiększają postrzeganą stabilność zatrudnienia. Warto rozważyć regularne monitorowanie nastrojów pracowników.
12. Wzmocnienie działań integracyjnych i zespołowych, które mogą poprawić poczucie wspólnoty, stworzenie mechanizmów zgłaszania i rozwiązywania problemów związanych z atmosferą w pracy (np. anonimowe ankiety, spotkania feedbackowe) oraz wspieranie liderów zespołów w budowaniu kultury opartej na zaufaniu i wzajemnym szacunku.
13. Utrzymywanie i wzmacnianie dobrych praktyk w zakresie komunikacji i wsparcia ze strony przełożonych oraz wykorzystanie pozytywnego potencjału liderów do budowania kultury organizacyjnej opartej na partnerstwie. Monitorowanie sytuacji, w których pojawiają się sygnały

o problemach we współpracy, aby nie dopuścić do eskalacji trudności oraz rozważenie dzielenia się dobrymi praktykami zarządzania pomiędzy zespołami, aby ujednolicić wysoki standard relacji przełożony-pracownik.

14. Promowanie kultury regularnego i spersonalizowanego feedbacku oraz rozwijanie kompetencji menedżerskich w zakresie motywowania niematerialnego. Wprowadzanie rozwiązań systemowych (np. programy doceniania, wyróżnienia pracowników), dbanie o to, aby uznanie miało charakter zarówno indywidualny i zespołowy.
15. Stworzenie systemu mentoringowego zapewniającego młodszym nauczycielom akademickim regularne wsparcie doświadczonych naukowców oraz rozwój programów szkoleniowych i grantowych wspierających indywidualne ścieżki naukowe. Zwiększenie transparentności i dostępności narzędzi służących rozwojowi zawodowemu, wdrożenie mechanizmów monitorowania jakości opieki merytorycznej, aby identyfikować i eliminować obszary zaniedbań.
16. Wprowadzenie spójnego systemu szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, powiązanego z potrzebami stanowisk oraz zwiększenie przejrzystości informacji o dostępnych formach podnoszenia kwalifikacji. Rozwój dofinansowania kursów, konferencji oraz zachęcanie przełożonych do indywidualnych rozmów rozwojowych z pracownikami.
17. Wzmacnianie mechanizmów, które pozwalają pracownikom rozwijać swoje pasje w ramach obowiązków zawodowych.
18. Przeprowadzenie analizy dostępności i wykorzystania przestrzeni dydaktycznych i badawczych.
19. Modernizacja infrastruktury internetowej i wprowadzenie rozwiązań gwarantujących stabilne łącze.
20. Uwzględnienie sygnałów od nauczycieli akademickich w planowaniu rozwoju infrastruktury instytucji.
21. Planowanie harmonogramów zajęć bez kumulacji zajęć praktycznych i teoretycznych, pozbawionej odpowiedniego buforu czasowego.
22. Modernizacja i uzupełnienie wyposażenia audiowizualnego.
23. Zwiększenie dostępu do nowoczesnych materiałów dydaktycznych i zasobów bibliotecznych.
24. Zwiększenie dostępności obiektów sportowych poza godzinami dydaktycznymi.
25. Modernizacja i rozbudowa siłowni.
26. Poprawa jakości sprzętu audiowizualnego w niektórych salach.
27. Wzmocnienie jakości dostępu do Internetu i infrastruktury IT w przestrzeniach wspólnych.
28. Rozwój stref relaksu i miejsc do nauki w ciszy.
29. Dalsze inwestycje w pełną dostępność obiektów dla osób niepełnosprawnych.
30. Doskonalenie Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w Wydziale

Przygotowała
dr Anna Bodasińska


Przewodnicząca Wydziałowej
Komisji ds. Jakości Kształcenia
w WWFiZ