

**ANALIZA I OCENA FUNKCJONOWANIA WEWNĘTRZNEGO  
SYSTEMU JAKOŚCI KSZTAŁCENIA, w tym kompetencje  
dydaktyczne nauczycieli oraz ich wspieranie w rozwoju  
W ROKU AKADEMICKIM 2022/2023**

Powiślańska Szkoła Wyższa jest odpowiedzialnym i zaangażowanym w życie swoich pracowników pracodawcą. Uczelnia stara się być atrakcyjnym miejscem pracy dla wszystkich zatrudnionych poprzez tworzenie przyjaznej atmosfery oraz udzielanie wsparcia, m.in. poprzez wspomaganie kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej w uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych oraz finansowanie procedur awansowych (przewody doktorskie, habilitacyjne) a także pracowników administracyjnych poprzez spersonalizowane szkolenia i warsztaty. Od 2021r. Uczelnia prowadzi dla wszystkich swoich pracowników **bezpłatne kursy językowe**. Uczelnia dba o stały rozwój pracowników administracyjnych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, np. poprzez realizację bardzo szeroko zakrojonego programu Erasmus+, zarówno działania 103 (kraje europejskie), jak również działania 107 (kraje partnerskie). Uczelnia w celu zachęcenia kadry administracyjnej i dydaktycznej do udziału w programie Erasmus+ wprowadziła system zachęt w celu zwiększenia ich mobilności, a także w celu zmotywowania do rozwoju zawodowego, naukowego oraz podnoszenia kompetencji dydaktycznych. Mobilność pracowników i studentów Uczelni – Erasmus +:

a) Formy doceniania mobilności pracowników i studentów:

1. Publiczne wyrazy uznania dla pracowników uczestniczących w mobilności:

- udział pracowników po „mobilności” w spotkaniach Senatu PSW, w tym relacje z mobilności są przedstawiane podczas posiedzeń,
- umieszczanie relacji z mobilności pracowników na stronie www PSW oraz mediach społecznościowych PSW – możliwość upublicznienia rezultatów z mobilności.

2. Dodatki dla pracowników:

- elastyczny harmonogram pracy, udział w mobilności gwarantuje możliwość zmian w planie zajęć w przypadku pracowników dydaktycznych, pracownicy administracyjni otrzymują urlop szkoleniowy na czas trwania mobilności,
- możliwość bezpłatnego uczestniczenia w kursach językowych dla pracowników, realizowanych na Uczelni,
- możliwość bezpłatnego uczestnictwa pracowników w szkoleniach z zakresu metodyki dydaktyki, realizowanych na Uczelni i poza strukturami Uczelni,
- uwzględnianie zaangażowania w mobilność przy określaniu nagród rocznych dla pracowników dydaktycznych i administracyjnych,
- uwzględnianie zaangażowania w mobilność podczas obrad Kapituły ds. Odznaczeń Powiślańskiej Szkoły Wyższej,
- umożliwianie prowadzenia zajęć w języku angielskim wg odrębnych umów dla przyjeżdżających studentów, w ramach programu Erasmus,
- pierwszeństwo przy wyborze kadry do projektów, realizowanych w ramach innych struktur Uczelni,
- wspieranie pracowników przy innych działaniach międzynarodowych, które zainicjowali podczas realizacji mobilności – np. wspólnych projektach naukowo-dydaktycznych, uczestnictwa w targach / konferencjach, w tym udzielanie pomocy finansowej przez Uczelnię,
- pomoc przy wdrażaniu pomysłów / idei powstałych na skutek realizacji mobilności, np. tworzenie nowych kół naukowych, innych form aktywizacji pracowników i studentów, w tym pomoc finansowa Uczelni.

W ubiegłych latach akademickich (projekty realizowane nadal) Uczelnia rozpoczęła realizację dwóch projektów w których przewidziano szkolenia dla kadry dydaktycznej i administracyjnej. Projekt p.n. "Zintegrowana Szkoła Wyższa" Program 3.5 POWER, nr umowy POWR.03.05.00-00-z080/18, okres realizacji projektu: od 2019-04-01 do 2023-03-31, wartość dofinansowania: 1 797 893,44 PLN oraz projekt p.n. "Dostępna i bez barier Powiślańska Szkoła Wyższa" Program 3.5 POWER, nr umowy POWR.03.05.00-00-A094/19, okres realizacji projektu: od 2019-12-01 do 2023-10-31, wartość dofinansowania: 2 329 085,90 PLN. "Kadry + projektowanie", podniesienie kompetencji kadr dydaktycznych PSW z zakresu projektowania

uniwersalnego. – 2021/2023 – finansujący Minister Finansów ze środków europejskich, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju ze środków dotacji celowej; częściowo ze środków własnych. Przedmiotem projektu jest przeprowadzenie specjalistycznych szkoleń, warsztatów oraz wizyt studyjnych (krajowych oraz zagranicznych) w wiodących ośrodkach mających osiągnięcia w projektowaniu uniwersalnym (PU) w okresie 1.10.2021-31.10.2023. Realizowane działania mają na celu nabycie/podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej PSW w zakresie projektowania uniwersalnego, która w wyniku podniesienia kompetencji w obszarze PU będzie mogła samodzielnie prowadzić zajęcia dla studentów. Projekt zakłada praktyczne wykorzystanie zdobytych przez kadre kompetencji dydaktycznych poprzez poprowadzenie zajęć. W długofalowej perspektywie, przygotowanie kadry dydaktycznej PSW do prowadzenia zajęć z projektowania uniwersalnego, przygotowuje przyszłe kadry polskiej gospodarki - absolwentów PSW do świadczenia usług dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami/ograniczeniami, zmniejszając tym samym problem braku dostępu do wyspecjalizowanych usług ww. grup.

Wszystkie realizowane projekty zawierają zestaw szkoleń i warsztatów rozwojowych dla kadry Uczelni o szerokim spektrum.

Uczelnia kładzie bardzo duży nacisk na stałe doskonalenie zarówno procesów dydaktycznych, jak również kadry, ale także infrastruktury Uczelni. Minione lata to niewątpliwie czas sukcesów, wielu merytorycznych, rozwojowych i kierunkowych osiągnięć ale i ciężkiej, wymagającej poświęceń pracy. Pielęgnowujemy wartości akademickie, ale kształcimy studentów którzy są otwarci na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.

Nadrzędnym celem polityki kadrowej w Powiślańskiej Szkole Wyższej jest tworzenie profesjonalnego zespołu kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej zapewniającej najwyższą jakość kształcenia i w niektórych przypadkach badań naukowych na prowadzonych kierunkach studiów.

PSW dokłada wszelkich starań, aby zajęcia dydaktyczne prowadziły osoby, które:

- posiadają jak najwyższe kwalifikacje oraz dorobek w obszarze wiedzy, wskazanym dla danego kierunku studiów, w zakresie dyscypliny nauki, do której odnoszą się efekty kształcenia dla tego kierunku,
- są autorytetami naukowymi i/lub doświadczonymi profesjonalistami w dziedzinie prowadzonych przedmiotów,
- odznaczają się wysoką komunikatywnością wypowiedzi i potrafią pobudzić wśród studentów pragnienie zdobywania wiedzy, a także uczestniczenia w jej tworzeniu oraz kształtowania umiejętności i kompetencji społecznych,
- potrafią zaadoptować zasady zrównoważonego rozwoju do treści nauczania prowadzonego przedmiotu, o ile zakres tematyczny zajęć na to pozwala,
- jednoznacznie identyfikują się z PSW i jej misją.

Działania w zakresie Polityki Kadrowej PSW stanowią poziom strategiczny zarządzania Uczelnią i są realizowane w następujących obszarach:

- planowanie zatrudnienia i nabór pracowników,
- ocena pracowników,
- utrzymanie pracowników (wynagradzanie, motywowanie),
- rozwój pracowników (podnoszenie kwalifikacji, udział w badaniach naukowych, pomoc w przygotowaniu publikacji naukowych, realizacja projektów, udział w projektach międzynarodowych, w tym mobilnościowych).

Nabór nowych pracowników PSW na wolne stanowisko pracy odbywa się w trybie jawnym, otwartym, pozakonkursowym.

Procedurę rekrutacyjną nauczyciela akademickiego uruchamia pisemny lub ustny wniosek złożony do Rektora PSW przez Prorektora ds. dydaktycznych i studenckich. Decyzję o rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej podejmuje rektor PSW, w oparciu o złożony wniosek lub z własnej

inicjatywy. Nabór przeprowadza Komisja Rekrutacyjna, w której skład wchodzi rektor- jako przewodniczący, dwaj prorektorzy i pracownik działu kadr. Ogłoszenie o naborze przygotowuje Kanclerz, a treść ogłoszenia podlega zatwierdzeniu przez Rektora/Prorektora. Ogłoszenie o naborze umieszcza się na stronie internetowej Uczelni, w bazie ogłoszeń o wolnych stanowiskach naukowych i akademickich, prowadzonej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (od 2021 – Ministerstwo Edukacji i Nauki). Po upływie terminu do składania dokumentów określonego w ogłoszeniu następuje wstępna selekcja kandydatów poprzez analizę dokumentów aplikacyjnych.

Kryteria kwalifikacyjne kandydatów to:

- predyspozycje merytoryczne do objęcia danego stanowiska,
- dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem dorobku zawodowego – praktycznego, naukowego i dydaktycznego,
- wymagania określone przez ustawę Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce,
- inne wymagania określone w ogłoszeniu.

Kandydaci spełniający wymagania określone w ogłoszeniu, powiadamiani są telefonicznie o terminie rozmowy kwalifikacyjnej. Celem rozmowy rekrutacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem, weryfikacja informacji zawartych w dokumentach aplikacyjnych, sprawdzenie motywacji do pracy nauczyciela akademickiego oraz zbadanie celów zawodowych kandydata. Wybrana osoba podczas rekrutacji zostaje zatrudniona w PSW na podstawie umowy.

Wewnętrzny System Zapewnienia Jakości i Kształcenia (zwany dalej „Systemem”) obejmuje planowanie i monitorowanie kształcenia na kierunkach prowadzonych na obydwóch wydziałach w Powiślańskiej Szkole Wyższej. Jakość kształcenia rozumiana jest jako: realizacja zamierzonych efektów kształcenia dotyczących kształtowania wiedzy, umiejętności i postaw społecznych studentów, wychodzenie pracowników uczelni naprzeciw oczekiwaniom studentów i pracodawców, zapewnienie optymalnych warunków pracy kadry nauczającej i administracyjnej, angażowanie studentów w zajęcia i inicjatywy dydaktyczne oraz tworzenie zasad organizacji studiów kompatybilnych z krajowymi i międzynarodowymi standardami akredytacyjnymi.

Nadrzędnym celem Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości i Kształcenia jest wprowadzenie przejrzystych i jednoznacznych mechanizmów zapewniających wysoką jakość kształcenia, opartą na współczesnych osiągnięciach nauki oraz spełniającą wymagania rynku pracy, na co składa się:

1. Przestrzeganie standardów akademickich w zakresie jakości kształcenia wynikających ze stosownych ustaw i rozporządzeń ministerstwa właściwego do spraw szkolnictwa wyższego,
2. Ocena jakości procesu kształcenia, w tym zwłaszcza jakości prowadzonych zajęć dydaktycznych, poprzez tworzenie jednoznacznych procedur oceny studenta, metod, warunków i programów kształcenia;
3. Zapewnienie wysokiego poziomu rozwoju kadry nauczającej poprzez ocenę jej dokonań dydaktycznych, a także odpowiedni system zatrudniania, nagradzanie i awansowania;
4. Informowanie społeczeństwa, a w szczególności kandydatów na studia, pracodawców oraz władz różnych szczebli, o jakości kształcenia i poziomie wykształcenia absolwentów;
5. Zbieranie opinii absolwentów o przebiegu studiów, wynikach kształcenia i monitorowanie ich kariery zawodowej;
6. Działania mające na celu współpracę Uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym przy ustalaniu programów nauczania, planowaniu efektów uczenia się i badań naukowych, a także identyfikowania lokalnego rynku pracy.

Ważnym elementem zapewnienia wysokiej jakości kształcenia jest cykliczna ocena pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Ocenie podlega działalność naukowa, dydaktyczna i organizacyjna pracowników.

Zakres obowiązków pracownika dydaktycznego i badawczo-dydaktycznego określa, zgodnie ze Statutem PSW – §22 ust.4 – Szczegółowy wykaz obowiązków nauczyciela akademickiego określa Rektor.

Sposób awansowania pracowników określony został w Regulaminie wynagradzania pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych.

Podstawą dokonania oceny nauczycieli akademickich są opinie bezpośredniego przełożonego, rzetelność w realizowaniu obowiązków dydaktycznych, w tym przy opracowaniu programów studiów, publikacje dydaktyczne, opieka badawczo-dydaktyczna nad studentami, wyniki badań własnych i zespołowych, własny rozwój naukowy, ankiety samooceny wypełnione przez nauczycieli akademickich, opinia studentów (okresowe badanie ankietowe).

Dodatkowo ocenę nauczycieli akademickich i jakości kształcenia przeprowadza się na podstawie:

- analizy ocen uzyskiwanych przez studentów z poszczególnych przedmiotów, przy czym jako sygnał niepokojący traktowana jest zarówno szczególnie wysoka, jak i szczególnie niska liczba ocen negatywnych, oraz rozmów z nauczycielami akademickimi i studentami na temat zaistniałego stanu,
- indywidualnych, często również nieformalnych, rozmów ze studentami,
- informacji przekazywanych przez Samorząd Studencki,
- hospitacji zajęć i indywidualnych rozmów prorektora ds. dydaktycznych z prowadzącymi zajęcia.

Nadzorowane procesy w ramach systemu jakości kształcenia	Zrealizowane działania, w tym podjęte w związku ze zidentyfikowanymi problemami	Rekomendacje
Analiza i doskonalenie programów kształcenia Analiza stosowania system ECTS System monitorowana losów absolwentów	Zgodnie z procedurą dokonano przeglądu programów studiów prowadzonych kierunków, wzięto pod uwagę m.in. raporty z badań dotyczące nakładu pracy studenta wyrażonego w pkt ECTS niezbędnego do uzyskania efektów uczenia się, oraz raporty dotyczące monitorowania losów absolwentów, raporty z analizy uzyskiwania efektów kształcenia, podstawy prawne oraz inne zalecenia. Zmiany, wnioski, rekomendacje zawarto w sprawozdaniach.	Zaleca się dalsze okresowe doskonalenie treści sylabusów z uwzględnieniem aktualnego stanu wiedzy i publikacji naukowych i prac rozwojowych. Przeprowadzone zostanie również m.in.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- poradnictwo indywidualne w formie spotkań ze studentami w zakresie pomocy psychologicznej i/lub przedsiębiorczości,</li> <li>- współpraca z instytucjami</li> </ul>
Organizacja i procedury toku studiów Analiza zasad rekrutacji Monitorowanie i analiza organizacji procesu kształcenia	Analiza zasad rekrutacji Proces rekrutacji prowadzony jest zgodnie z Uchwałą Senatu o rekrutacji. W serwisie www Uczelni dostępne są informacje dotyczące warunków rekrutacji, opłat itp., jednak warto zgromadzić wszelkie uchwały w jednej zakładce dla lepszego wyszukiwania wewnętrznych aktów prawnych Uczelni. Uwaga została przekazana do działu IT. Przeanalizowano dokumenty gromadzone w trakcie rekrutacji – na tym etapie nie stwierdzono uchybień.	Zintensyfikowanie przez Dział Promocji działań informacyjnych dotyczących możliwości potwierdzania efektów uczenia się.

	<p>Jak w każdym roku akademickim Biuro rekrutacji prowadzi ankietyzację kandydatów w zakresie określenia czynników decydujących o wyborze studiów, oraz poznania oczekiwań kandydatów w stosunku do programu kształcenia.</p> <p>Raporty ankietyzacji będą dostępne po zakończeniu procesu rekrutacji.</p>	
	<p>Monitorowanie i analiza organizacji procesu kształcenia.</p> <p>Przeanalizowano obciążenie nauczycieli wymiarem zajęć dydaktycznych.</p> <p>Obciążenie regulowane jest zapisami w Statucie oraz Uchwałą Senatu w sprawie realizacji pensum dydaktycznego. Nie stwierdzono w tym zakresie uchybień. Zauważa się większe obciążenie godzinami dydaktycznymi nauczycieli praktyków, natomiast mniejsze nauczycieli realizujących prace naukowe. Biorąc pod uwagę profil praktyczny realizowanych kierunków studiów, oraz działania zmierzające do jak największego udziału praktyków w realizacji procesu kształcenia (w szczególności w zakresie zajęć przygotowujących do wypełniania zadań zawodowych - umiejętności i kompetencje społeczne) to zjawisko należy uznać za naturalne. Z drugiej strony mniejsze obciążenie godzinami dydaktycznymi pracowników realizujących prace naukowe jest zasadne z punktu widzenia rozwoju wydział Uczelni.</p>	<p>Pewna część nauczycieli praktyków realizowała zajęcia w ramach niepełnego etatu. Nauczyciele praktycy poza kształceniem studentów są aktywni zawodowo w swoich zawodach, co oczywiście sprzyja prawidłowej realizacji założonych efektów kształcenia. Taka sytuacja gwarantuje przekazywanie studentom wiedzy praktycznej, obecnie pożądaney na rynku pracy.</p> <p>Wyzwaniem dla Uczelni w kolejnych latach będzie sposób zatrudniania praktyków:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Z jednej strony zapisy Ustawy wskazują na konieczność zatrudniania praktyków,</li><li>- Z drugiej strony, ze względu na likwidację tzw. minimum kadrowego, uczelnia zostanie zobowiązana do zatrudniania nauczycieli w większości w podstawowym miejscu pracy, a tym samym zgodnie z definicją w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to spowodować sytuację, że część praktyków nie będzie mogła współpracować z Uczelnią, nie chcąc rezygnować z pracy zawodowej.</li></ul>



	<p>Organizacja sesji zaliczeniowo – egzaminacyjnej, oraz organizacja roku akademickiego przebiegała zgodnie z zarządzeniem Rektora w sprawie organizacji roku akademickiego. Prorektor ds. dydaktycznych i studenckich pozostawał w stałym kontakcie z samorządem studentów w zakresie uwzględniania próśb studentów odnośnie tworzenia harmonogramów. Z uwagi na prośby studentów i słuchaczy zmieniono terminy wybranych egzaminów.</p>	
	<p>Na kierunku pielęgniarstwo stwierdzono dwie nieprawidłowości w zakresie uzupełniania wyników ocen w Wirtualnej Uczelni. Oceny zostały uzupełnione po terminie wskazanym w Regulaminie Studiów. Przeprowadzono rozmowy z nauczycielami wskazując na Regulamin Studiów, który obowiązuje wszystkich członków społeczności akademickiej – zarówno studentów, nauczycieli jak i pracowników administracji.</p>	
	<p>Dokonano aktualizacji bazy instytucji w których studenci mogą realizować praktyki zawodowe.</p>	<p>Istnieje stała potrzeba zacieśniania współpracy z zakładami gdzie realizowane są praktyki zawodowe. Opiekunowie praktyk zawodowych przekazują Uczelni informację zwrotną o przygotowaniu studentów do wypełniania zadań zawodowych, a także opiniują kierunek doskonalenia efektów uczenia się i programu studiów. Należy stale poszerzać bazę instytucji deklarujących możliwość przyjęcia studentów do realizacji praktyk.</p>



		Należy systematycznie organizować spotkania z kierownikami praktyk podsumowujący dany semestr.
Kadra naukowo - dydaktyczna		
	<p>Nie stwierdzono uchybień w składzie kadry na rok poprzedni. Zachowany został właściwy wskaźnik. Dane zostały uzupełnione w systemie POLon. Dokumentacja teczek osobowych prowadzona jest prawidłowo.</p>	<p>Rekomenduje się stałą analizę w zakresie kadry, redukcję ewentualnego nadmiernego obciążenia dydaktycznego.</p>

	<p><i>2. W ramach programu studiów o profilu:</i>  <i>1) praktycznym – co najmniej 50% godzin zajęć prowadzonych jest przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w tej uczelni jako podstawowym miejscu pracy;</i>                  Warunek ten został spełniony.</p>	
	<p>2. Proces rekrutacji kadry dydaktycznej</p> <p>Zatrudnianie kadry było zgodne z zapotrzebowaniem. Zostali zatrudnieni głównie praktycy. Poszerzony został skład minimum kadrowego – w skład minimum kadrowego wchodzi głównie nauczyciele z dorobkiem naukowym, choć włączeni są także praktycy.</p>	

	<p>3. Zasady okresowej oceny nauczycieli akademickich Dokonywana była jak co roku okresowa ocena nauczycieli. Nie stwierdzono w tym zakresie uchybień.</p>	<p>Rekomenduje się intensyfikację działań w zakresie publikacji i rozwoju naukowego pracowników.</p>
	<p>4. Hospitacja zajęć W ramach prowadzenia kierunków przeprowadzono hospitacje zgodnie z harmonogramem</p>	<p>Nadal nie jest wystarczająca liczba hospitacji zajęć dydaktycznych – należy zwiększyć liczbę hospitacji w nowym roku akademickim. Należy stworzyć plan hospitacji na najbliższy semestr. Raport z hospitacji zajęć stanowi odrębny dokument.</p>
	<p>5. Ankietyzacja studentów Ankietyzacja dotycząca oceny nauczycieli przez studentów prowadzona jest stale. Studenci posiadają dostęp do ankiety przez cały rok akademicki, a ponadto dwa razy w roku pod koniec semestrów kierowana jest prośba do studentów o udział w ankietyzacji. Wyniki ankiet przekazywane są nauczycielom, niepokojące informacje są dyskutowane i wyjaśniane. Zbiorcze wyniki ankiet dyskutowane są również z samorządem studenckim.</p>	<p>Na wniosek studentów, mimo iż otrzymują oni informację zwrotną w sprawie wyników ankietyzacji, w najbliższym roku akademickim należy rozważyć zorganizowanie konkursów typu Nauczyciel – przyjaciel, nauczyciel – kosa itp. Tego typu działanie może przyczynić się do zwiększenia ilości wypełnionych ankiet, z tym, że istniałaby konieczność zmiany ankiety lub wprowadzenia dodatkowej. Zadaniem tym mógłby zająć się Samorząd Studencki.</p>

## 6. Wsparcie nauczycieli

Za działalność dydaktyczną i organizacyjną na rzecz utrzymania i podnoszenia jakości kształcenia zostało wyróżnionych nagrodami sześciu nauczycieli akademickich. 13 osób z kadry dydaktycznej wyjechało na szkolenia bądź też w celu nauczania w ramach programu Erasmus +.

Program Erasmus+ jest inicjatywą Unii Europejskiej, która ma na celu promowanie mobilności i współpracy międzynarodowej w dziedzinie edukacji, szkolenia, młodzieży i sportu. Jednym z obszarów, który jest wspierany w ramach tego programu, jest rozwijanie kompetencji dydaktycznych kadry nauczycielskiej. Kadra dydaktyczna Powiślańskiej Szkoły Wyższej w ramach programu Erasmus+ ma do dyspozycji dwa rodzaje mobilności:

- mobilność w ramach szkolenia (STT)
- mobilność w ramach prowadzenia zajęć dydaktycznych (STA)

Obie te formy mają na celu podniesienie kompetencji dydaktycznych poprzez:

### 1. Mobilność w ramach szkolenia (STT):

- Szkolenia międzynarodowe: Kształcenie nauczycieli w międzynarodowym środowisku może dostarczyć im nowych perspektyw i technik nauczania. Uczestnictwo w międzynarodowych szkoleniach pozwala na zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, które można następnie wdrożyć w lokalnym środowisku edukacyjnym.
- Wymiana doświadczeń: Podczas pobytu zagranicznego nauczyciele mogą wymieniać się doświadczeniami z kolegami z innych krajów. To pozwala na zdobycie nowych spojrzeń na proces nauczania i uczenia się oraz na rozwinięcie umiejętności międzykulturowego dialogu.
- Rozwinięcie językowe: Praca w międzynarodowym środowisku sprzyja nauce języków obcych, co może być korzystne dla nauczycieli i ich uczniów.
- Adaptacja do nowych technologii: Szkolenia mogą pomóc nauczycielom w dostosowaniu się do nowych technologii i narzędzi edukacyjnych, które mogą być wykorzystywane w procesie nauczania.

Dalsza organizacja szkoleń dla nauczycieli i innych form wsparcia.

2. Mobilność w ramach prowadzenia zajęć dydaktycznych (STA):
- Współpraca międzynarodowa: Prowadzenie zajęć w zagranicznym środowisku edukacyjnym umożliwia nauczycielom nawiązywanie kontaktów z kolegami i uczniami z innych krajów. To może prowadzić do wspólnych projektów, wymiany doświadczeń i rozwoju międzynarodowych aspektów edukacji.
  - Dywersyfikacja nauczania: Prowadzenie zajęć w innych krajach może zmusić nauczycieli do dostosowania swojego podejścia do różnych kulturowych i edukacyjnych kontekstów. To może prowadzić do bardziej elastycznego i dostosowanego nauczania.
  - Zrozumienie różnorodności kulturowej: Praca z międzynarodowymi grupami uczniów pozwala nauczycielom na rozwijanie umiejętności pracy z różnorodnymi grupami kulturowymi i wspieranie wielokulturowego podejścia do edukacji.
  - Wzrost pewności siebie: Prowadzenie zajęć w obcym środowisku może zwiększyć pewność siebie nauczycieli, co wpływa korzystnie na ich kompetencje dydaktyczne.

Podsumowując, zarówno mobilność w ramach szkolenia, jak i prowadzenia zajęć dydaktycznych, są cennymi narzędziami rozwoju kompetencji dydaktycznych kadry nauczycielskiej. Dają nauczycielom szansę zdobycia nowej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które mogą wzbogacić ich praktykę nauczania oraz przyczynić się do polepszenia jakości edukacji.

W roku akademickim 2022/2023 w ramach programu Erasmus+ podjęto następujące działania:

- 8 wyjazdów kadry dydaktycznej w ramach szkolenia (STT)
- 5 wyjazdów kadry dydaktycznej w ramach prowadzenia zajęć (STA)

Wyżej wymienione wyjazdy odbyły się do uczelni partnerskich

PSW, w tym do:

- Istanbul Aydin University, Turcja
- University of Raparin, Irak
- Al-Zaytoonah University of Jordan, Jordania
- Sidi Mohammed Ben Abdellah University, Maroko
- Universum College, Kosowo
- Birzeit University, Palestyna
- Daffodil International University, Bangladesz
- Ovidius University, Rumunia
- Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Turcja
- International Balcan University, Macedonia

Planowane działania na przyszłość mające na celu dalszy rozwój kadry dydaktycznej w ramach programu Erasmus+ obejmują szereg inicjatyw, które będą wspierać mobilność, współpracę międzynarodową oraz doskonalenie umiejętności nauczycieli. Oto kilka planowanych działań w tym zakresie:

1. Wsparcie mobilności kadry dydaktycznej:
  - Większe zachęcanie nauczycieli do udziału w programach mobilności, takich jak STA (Staff Teaching Mobility) i STT (Staff Training Mobility), aby mieli możliwość prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w szkoleniach za granicą.
2. Udział w międzynarodowych projektach edukacyjnych:
  - Promowanie udziału nauczycieli w międzynarodowych projektach edukacyjnych finansowanych przez program Erasmus+. Takie projekty mogą obejmować wymianę dobrych praktyk, badania edukacyjne czy innowacje w nauczaniu.
3. Organizacja warsztatów i seminariów:

- Organizacja lokalnych lub międzynarodowych warsztatów i seminariów dla kadry dydaktycznej, na których nauczyciele mogą dzielić się wiedzą, doświadczeniem i doskonalić się w różnych obszarach nauczania.

4. Wykorzystanie wyników i doświadczeń:

- Wykorzystanie zdobytego doświadczenia i wiedzy przez nauczycieli do udoskonalania metod nauczania w PSW.

Uczelnia także zaczęła nawiązywać kontakty z firmami szkoleniowymi w Europie w celu wykorzystania środków programu Erasmus+ na specjalistyczne kursy, które mają na celu podniesienie kompetencji cyfrowych, językowych, interpersonalnych, komunikacyjnych, jak również zarządzania czasów czy kreatywności.

Kadra Powiślańskiej Szkoły Wyższej w sposób ciągły podnosi swoje kompetencje. Szkolenia kadry dydaktycznej oraz wydatkowanie środków na ten cel stanowi załącznik nr 1. Nauczyciele akademicy korzystają ze szkoleń aby podnosić swoje kompetencje dydaktyczne, między innymi szkolenie kadry z projektowania uniwersalnego, udział w konferencjach, mistrzostwach Polski w RM, Konferencji Seminarium Forum Jakości, szkoleniach BHP, uczestnictwo w konferencji ORPIP, konferencji Rektorów Uczelni Medycznych, wizytach studyjnych w Szwecji, szkoleniu z leczenia ran dla pielęgniarek i innych szkoleniach specjalistycznych, takich jak dostępy naczyniowe pod kontrolą USG. Lista osób objętych szkoleniem dotyczącym nabycia umiejętności prowadzenia zajęć on line prowadzonych co roku stanowi załącznik nr 2. Głównym celem projektu jest wsparcie zmian organizacyjnych i podnoszenie

świadomości i kompetencji kadry uczelni - Powiślańskiej Szkoły Wyższej, z zakresu niepełnosprawności poprzez realizację działań mających na celu zapewnienie przez uczelnię dostępności komunikacyjnej, administrowanych stron internetowych, narzędzi informatycznych, procedur kształcenia w kształceniu na poziomie wyższym, wprowadzenie do programów kształcenia modyfikacji zapewniających ich dostępność dla studentów z niepełnosprawnościami oraz działań z zakresu dostępności architektonicznej w okresie od 01.12.2019 r. do 30.11.2023 r.

Wartość projektu 2 401 119,50 zł w tym dofinansowanie z UE 2 329 085,90 zł

Zorganizowane szkolenie/ilość nauczycieli i innych osób prowadzących zajęcia:

- Szkolenie dotyczące rozszerzenia wiedzy z zakresu wsparcia w procesie kształcenia osób z danym rodzajem niepełnosprawności oraz nabycie kompetencji społ. W zakresie wykonywanych obowiązków oraz kompetencji kadry akademickiej w zakresie edukacji włączającej. racjonalne wsparcie podczas zajęć dydaktycznych osób z niepełnosprawnością narządu wzroku – 5 osób,

- Szkolenie dotyczące rozszerzenia wiedzy z zakresu wsparcia w procesie kształcenia osób z danym rodzajem niepełnosprawności oraz nabycie kompetencji społ. W zakresie wykonywanych obowiązków oraz kompetencji kadry akademickiej w zakresie edukacji włączającej. racjonalne wsparcie podczas zajęć dydaktycznych osób z

niepełnosprawnością narządu słuchu – 7 osób,  
- Szkolenie z zakresu uwrażliwiania Kadry Dydaktycznej na tematykę niepełnosprawnością szczególnie podniesienie kompetencji społecznych w zakresie wykonywanych obowiązków oraz kompetencji dydaktycznych kadry akademickiej – 9 osób,  
- Szkolenie z zakresu podniesienia kompetencji cyfrowych w zakresie wykonywanych obowiązków – 2 osoby.

Projekt p.n. Kadry + projektowanie, podniesienie kompetencji kadr dydaktycznych PSW

Głównym celem projektu jest przeprowadzenie specjalistycznych szkoleń, warsztatów oraz wizyt studyjnych (krajowych oraz zagranicznych) w wiodących ośrodkach mających osiągnięcia w projektowaniu uniwersalnym (PU) w okresie 1.10.2021-31.10.2023.

Wartość projektu 484 768,75 zł w tym dofinansowanie z UE 469 619,43 zł

Zorganizowane szkolenie/ilość nauczycieli i innych osób prowadzących zajęcia:

- Cz. VIII Warsztaty z zakresu telemedycyna i teleopieka w obszarze projektowania uniwersalnego – 10 osób,
- Wizyty studyjne w Szwecji – 12 osób,
- Wizyty studyjne w kraju – 12 osób,
- Cz. II Warsztaty z cyklu projektowania uniwersalnego uwzględniające zróżnicowane potrzeby osoby niepełnosprawnej – 9 osób,





<p>- Cz. I Cykl szkoleń wprowadzających do nauczania przedmiotu projektowania uniwersalnego – 13 osób.</p>	
--	--

<p>Ocena weryfikacji efektów uczenia się</p>	<p>Zgodnie z procedurą jakości kształcenia oraz tzw. dobrymi akademickimi praktykami działania w zakresie oceny weryfikacji efektów uczenia się były podejmowane w trakcie całego roku akademickiego. Stosowne analizy, zwłaszcza te, które dotyczyły procesu weryfikacji założonych efektów kształcenia i poziomu ich realizacji w ramach prowadzonych modułów, były - wraz z wynikającymi z nich rekomendacjami – przekazywane nauczycielom. Część uwag była przekazywana pracownikom drogą mailową.</p> <p>1. Analiza narzędzi weryfikacji efektów uczenia się</p> <p>Jak opisano wyżej nauczyciele dokonywali przeglądu sylabusów oraz ich ewentualnych zmian, na zebraniach z nauczycielami były dyskutowane i dobierane narzędzia weryfikacji efektów kształcenia. W trakcie sesji zaliczeniowo – egzaminacyjnej weryfikowano poprawność stosowania ww. narzędzi. Występowały pewne odstępstwa między ustalonymi zasadami a realizacją weryfikacji efektów uczenia się – wyjaśniano przyczyny tego stanu. W dwóch przypadkach stwierdzono brak dokumentacji prac studentów. Efekty uczenia się zostały zweryfikowane, jednak studenci zabrali swoje prace – np. wykorzystując je w charakterze portfolio. Zwrócono uwagę nauczycielom, że dokumentacja prac studentów oddawana do archiwum powinna być pełna.</p> <p>W trakcie roku akademickiego dyskutowano z nauczycielami kryteria oceniania prac dyplomowych, analizowano jakość składanych przez studentów prac dyplomowych. Efektem spotkań i dyskusji było opracowanie uzupełnionych kryteriów i wzorów formularzy opinii i oceny dla promotora i recenzenta.</p>	<p>Doskonalenie metod weryfikacji osiągnięcia założonych efektów uczenia się.</p> <p>Uwzględnianie zaangażowania nauczycieli akademickich w proces budowania właściwych narzędzi weryfikacji efektów uczenia się w okresowej ocenie.</p> <p>Prowadzenie dalszych działań monitorujących przegląd toku studiów oraz spójność tematów prac dyplomowych z charakterem kierunku studiów i doświadczeniem promotorów.</p> <p>Instruowanie potencjalnych promotorów i recenzentów o konieczności przestrzegania zaleceń dotyczących przygotowania prac dyplomowych, oraz właściwego wypełnienia kart opinii i oceny pracy dyplomowej.</p>
--	---	---

	<p>2. Analiza działalności kół naukowych.</p> <p>W roku akademickim 2022/23 działało koło naukowe Nursmed, Paramedic i Lider. Działalność KN jest właściwie dokumentowana.</p>	<p>W trakcie rejestracji są kolejne koła.</p>
	<p>3. Promowano wśród studentów postawy aktywnego udziału w życiu naukowym - efektem tych działań była kolejna edycja konferencji dla studentów.</p>	<p>Kontynuacja konferencji z większym zaangażowaniem Samorządu Studenckiego.</p>
	<p>4. System antyplagiat</p> <p>System antyplagiatowy w ramach zapobiegania niepożądanym zjawiskom stosowany jest w uczelni od wielu lat. W przypadku nieuzasadnionego przekroczenia wysokości współczynników liczonych przez system antyplagiatowy praca jest wycofywana i przekazywana jej autorowi do poprawy. W analizowanym okresie czasu takie sytuacje wystąpiły kilkakrotnie.</p>	<p>1. Jednolity System Antyplagiatowy zapewnia wsparcie w zakresie przeciwdziałania naruszeniom przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych. 2. Jednolity System Anty- plagiatowy wykorzystuje dane zawarte w repozytorium pisemnych prac dyplomowych oraz bazie dokumentów w postępowaniach awansowych.</p>
	<p>5. Publikacje z udziałem studentów</p> <p>W roku akademickim 2022/ 2023 ukazało się 6 publikacji, w których współautorami są studenci pielęgniarstwa i ekonomii.</p>	<p>Dalsze włączanie Studentów w prace badawcze i rozwojowe.</p>
	<p>6. Konkurs na najlepsze prace dyplomowe</p> <p>Po raz kolejny został przeprowadzony konkurs na najlepszą pracę licencjacką i magisterską. Uroczystość wręczenia nagród odbyła się w siedzibie Uczelni podczas Inauguracji Roku Akademickiego.</p>	<p>Ogłoszenie kolejnej edycji konkursu</p>

	<p>7. Inne aktywności studentów</p> <p>Udział w WOŚP, Dniach Otwartych i Juwenaliach oraz inne działania o charakterze wolontarystycznym i promocyjnym</p>	Kontynuowanie działań
Umiejdzynarodowienie procesu kształcenia	<p>Uczelnia realizuje działania związane z umiejdzynarodowieniem procesu kształcenia głównie poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uczestnictwo w programie Erasmus+, 14 nauczycieli oraz kilkunastu studentów z zagranicy.</li> <li>- Zaproszenia do uczelni przedstawicieli zagranicznych szkół</li> <li>- Poszerzanie oferty kształcenia w języku angielskim</li> <li>- Ułatwianie studentom korzystania z anglojęzycznych podręczników i publikacji.</li> </ul>	<p>Należy dążyć do stałego zwiększania udziału wyjeżdżających studentów i nauczycieli.</p> <p>W przypadku pracowników problemem do rozwiązania jest konieczność zapewnienia zastępstwa podczas nieobecności w realizacji zaplanowanych zajęć dydaktycznych (dodatkowe zajęcia dla innych pracowników, a także czasem brak możliwości zastąpienia danej osoby wynikający z braku innego pracownika o podobnych kompetencjach - specjalisty).</p> <p>Konieczne jest dalsze motywowanie studentów do udziału w programach wymiany, jak również poszukiwanie nowych możliwości wymiany studentów i pracowników oraz odbywania staży zagranicznych. Należy przeprowadzić cykl spotkań ze studentami w tym zakresie.</p>



	W celu ułatwienia kształcenia w języku angielskim zakupiono podręczniki anglojęzyczne. Biblioteka oferuje też dostęp do anglojęzycznych baz w ramach Wirtualnej Biblioteki Nauki.	
Wewnętrzny system jakości kształcenia- ewaluacja	Dokonano aktualizacji dokumentu i wybranych procedur. Rokrocznie prowadzony jest przegląd system. Stwierdza się użyteczność w zakresie doskonalenia jakości kształcenia.	Dalsze doskonalenie metod dokonywania przeglądu system. Stworzenie i wykorzystywanie procedury audytu, jako narzędzia doskonalenia działań projakościowych. Opracowanie programu promowania dobrych praktyk w celu podnoszenia jakości kształcenia.
Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym	Podjęmowane i realizowane działania we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym to m.in.  1.Organizacja konferencji studenckiej z zaproszeniem i udziałem przedstawicieli pracodawców.	Dalsze rozwijanie współpracy.
	2.Udział studentów w targach edukacyjnych. 3.Współpraca z instytucjami i organizacjami, w których odbywają się studenckie praktyki. 4.Organizacja szkoleń branżowych dla studentów. 5.Współpraca ze szkołami średnimi w ramach akcji promującej kształcenie.	

<p>Posiadane zasoby materialne (w tym: infrastruktura dydaktyczna, naukowa i socjalna)</p> <p>Doskonalenie warunków kształcenia w zakresie dostępności literatury i innych pomocy dydaktycznych</p>	<p>W ramach specjalistycznych pracowni opiekun pracowni sprawdza stan sprzętu do zajęć dydaktycznych. Zużywający się sprzęt jest wymieniany na nowy. Prowadzona jest ewidencja sprzętu.</p> <p>Pracownicy i studenci mają na terenie uczelni dostęp do Internetu.</p> <p>Wszyscy pracownicy i studenci wydziału mają swobodny dostęp do biblioteki i czytelní.</p> <p>Jest też dostęp do drukarek i kserokopiarek, sprzęty te są systematycznie sprawdzane, wymieniane na nowe w razie potrzeby, usterki są na bieżąco usuwane.</p> <p>W roku akademickim 2022/ 2023 dokonano doposażenia pracowni umiejętności praktycznych w nowe urządzenia, oraz doposażono bibliotekę.</p>	
<p>System wsparcia studentów i słuchaczy</p>	<p>W ramach wsparcia dydaktycznego i wsparcia działalności studenckiej:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- uczelnia zorganizowało dla studentów szereg dodatkowych warsztatów,</li></ul>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zorganizowano konferencję studencką.</li><li>- Zorganizowano konkurs na najlepszą pracę dyplomową.</li><li>- Poszerzono ofertę zajęć w języku angielskim.</li><li>- Zakupiono nowe pozycje literatury do biblioteki w tym pozycje anglojęzyczne.</li><li>- Przeprowadzono zajęcia wyrównawcze w ramach konsultacji.</li><li>- Umożliwiono wyjazdy w ramach wymiany międzynarodowej Erasmus + oraz wymiany międzykulturowej. Dla studentów biorących udział w wyjazdach zorganizowano indywidualne zajęcia oraz sesję zaliczeniową – egzaminacyjną.</li><li>- Wyróżniono studentów uzyskujących najwyższe średnie ocen.</li></ul> <p>W ramach wsparcia organizacyjnego udostępniono zaktualizowaną bazę placówek z którymi Uczelnia współpracuje.</p> <p>Zamieszczano na bieżąco wszystkie informacje w strefie studenta.</p> <p>Wsparcie materialne i inne.</p> <p>Budynek jest przystosowany dla potrzeb osób niepełnosprawnych.</p>	
--	---	--



	<p>Z funduszu samorządu studenckiego studenci mają możliwość finansowania działań wspierających rozwój studentów.</p> <p>Studenci brali udział w wizytach studyjnych WOPR/GOPR/TOPR.</p> <p>Uczelnia zatrudniała studentów do pomocy w pracach administracyjnych i promocyjnych wydziału.</p>	
--	---	--