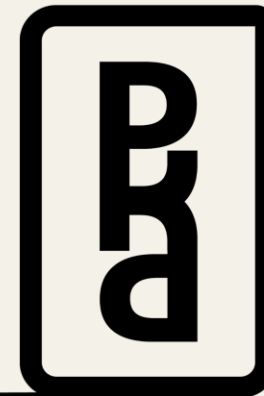


Raport z badań

Działalność Polskiej Komisji Akredytacyjnej w opinii jej interesariuszy wewnętrznych



Redakcja:
dr Anna Sikora
dr Michał Machura
Natalia Nyt



**Polska
Komisja
Akredytacyjna**

Warszawa, 2022

Choć mogło się wydawać, że troska o dobrą jakość kształcenia, dbałość o studentów – to oczywiście w instytucjach stworzonych przecież dla studentów, to jednak okazało się, że w wielu przypadkach inne priorytety odgrywają decydującą rolę. Co więcej, w wielu szkołach wyższych często zaangażowanie organów uczelni w sprawy niewątpliwie ważne i bardzo ważne usuwa z ich pola widzenia sprawę najważniejszą – aby oferta edukacyjna ich uczelni odpowiadała wymogom czasów, w których żyjemy, aby ich absolwent był przygotowany do uczestnictwa w życiu społecznym dziś, a jednocześnie potrafił znaleźć swoje miejsce za dziesięć, dwadzieścia i trzydzieści lat¹. Obecnie, PKA bogatsza o 20-letnie doświadczenie, po dokonaniu ponad 9 tysięcy ocen programowych i instytucjonalnych, wyrażeniu ponad 9 tysięcy opinii w sprawie wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu oraz rozpoznaniu około

¹ Andrzej Jamiołkowski, *Działalność Państwowej Komisji Akredytacyjnej w latach 2002–2004, I kadencja*, Warszawa 2004, s. 7.

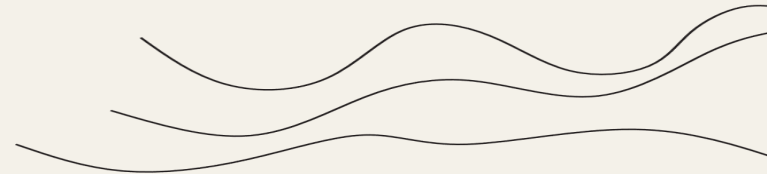
tysiąca wniosków o ponowne rozpatrzenie sprawy, wiemy, że powyższe słowa pierwszego przewodniczącego ówczesnej Państwowej Komisji Akredytacyjnej, prof. Andrzeja Jamiołkowskiego, nie straciły na swojej aktualności.



Polska Komisja Akredytacyjna, mając na uwadze dobro społeczne, koncentruje się na tym, by uczelnie w całym kraju, niezależnie od swojego statusu, prestiżu czy liczby studentów, dbały o to, aby ich absolwenci byli jak najlepiej przygotowani do odgrywania swoich ról zawodowych i społecznych zarówno

zaraz po ukończeniu studiów, jak i wiele lat później. By móc wywiązywać się z tego zadania, Komisja stworzyła system autorefleksji, którego głównym celem jest kształtowanie wszystkich procedur wewnętrznych w oparciu o mechanizmy projakościowe.

Działając w przekonaniu, że misja PKA nie mogłaby być wypełniana bez zaangażowania wszystkich członków Komisji, jej ekspertów oraz sekretarzy zespołów oceniających, kierownictwo PKA podjęło decyzję o przeprowadzeniu badania mającego na celu podniesienie skuteczności działań podejmowanych przez PKA w związku z realizacją jej misji i strategii, ich ciągłe doskonalenie, a także stworzenie warunków sprzyjających wykonywaniu zadań ustawowych w sposób zapewniający powtarzalność cech jakościowych. U podstaw tego badania, którego wyniki przedstawiamy w niniejszym raporcie, legło głębokie przekonanie, że Komisja powinna nawiązywać i stale prowadzić partnerski dialog ze wszystkimi swoimi interesariuszami, w tym w szczególności z członkami i ekspertami PKA oraz sekretarzami zespołów oceniających.



Polska Komisja Akredytacyjna jest autorytetem w zakresie jakości kształcenia. Charakteryzuje się:

- społecznym uznaniem z uwagi na kompetencje i wiedzę osób, które zrzesza;
- profesjonalizmem, który wyróżnia z jednej strony pracowników Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej, członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających, a z drugiej – wdrożone przez PKA procedury wewnętrzne;
- prestiżem, który sprawia, że bycie współpracownikiem Komisji jest powodem do dumy;
- kompetencjami, które umożliwiają jej dokonywanie ocen i wyrażanie opinii w sprawach dotyczących jakości kształcenia.

Jednak osoby wewnątrz organizacji o takim prestiżu narażone są na pewne ryzyka, takie jak bardzo wysokie poczucie własnej wartości i nieomyślności czy wręcz o posiadaniu władzy nad innymi. Dlatego PKA nie jest postrzegana jako doradca, ale jako kontroler, nie jako miejsce dialogu, lecz jako źródło dyrektyw i przestrzeń, w której raczej wykonuje się zadania, niż rozmawia. Wynika to z błędnego rozumienia przez ankietowanych roli autorytetu, co stanowi wyzwanie dla samej Komisji.





WNIOSKI Z BADAŃ

W ramach pierwszego celu strategicznego Komisja założyła, że będzie dążyć do podniesienia skuteczności i efektywności realizacji zadań w zakresie przeprowadzania programowej oceny jakości kształcenia oraz wyrażania opinii w sprawie spełnienia warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu oraz związku studiów ze strategią uczelni. By móc osiągnąć ten cel, Komisja musi być wspierana przez zespół profesjonalistów, którego kompetencje, zaangażowanie i prestiż sprawią, że wydawane przez PKA oceny i opinie będą postrzegane przez jej interesariuszy jako merytoryczne i zapewniające jakość kształcenia.

Osiągnięcie tego celu nie byłoby możliwe bez odpowiedniej organizacji prac Komisji. Badanie wykazało, że Biuro PKA działa profesjonalnie, a jego pracownicy umożliwiają Komisji realizację jej podstawowych zadań.

Badanie dowiodło też, że wszyscy interesariusze wewnętrzni Komisji utożsamiają się z jej misją oraz przyjętymi przez nią celami strategicznymi. Główną motywacją do pracy na rzecz Komisji jest chęć realizacji jej zadań ustawowych –

dotyczy to wszystkich grup biorących udział w badaniu. Jednocześnie osoby pełniące funkcję członka czy eksperta uważają, że praca w Komisji daje im możliwość wymiany doświadczeń związanych z oceną jakości kształcenia z przedstawicielami wszystkich ośrodków dydaktycznych w Polsce. Co więcej, PKA postrzegana jest jako agencja, której prestiż predestynuje ją do wyznaczania trendów projakościowych, dlatego doświadczenie wyniesione z pracy w PKA może się również przełożyć na sukces zawodowy, który dodatkowo wpłynie na jakość kształcenia w szkolnictwie wyższym.

Współpracownicy Komisji uważają się za osoby posiadające odpowiednie kompetencje oraz wiedzę niezbędną do wypełniania swoich funkcji w Komisji. Nawet jeśli członkowie, eksperci i sekretarze się nie znają, to profesjonalizm Biura PKA daje gwarancję, że osoby zaangażowane w prace PKA będą zdolne do wywiązania się ze swoich zadań.

Podsumowując, badanie wykazało, że Polska Komisja Akredytacyjna jest agencją profesjonalną, złożoną z kompetentnych specjalistów, którzy sprawiają, że cieszy się ona autorytetem, a przez to może sprawować funkcję strażnika standardów jakości

kształcenia. I choć podjęte w poprzedniej kadencji kroki modernizujące pracę zespołów oceniających, w tym powołanie sekretarzy zespołów, znacząco wpłynęły na profesjonalizację procesu oceny, to jednak respondenci zgłosili szereg postulatów dotyczących kontynuowania polityki szkoleniowej, co powinno skutkować dalszą profesjonalizacją prac Komisji.

Więcej informacji o badaniu oraz jego uczestnikach w częściach:

[Koncepcja metodologiczna badania](#)

[Profil uczestników badania](#)

Więcej informacji o znaczeniu Biura PKA w działalności Komisji i realizacji jej zadań ustawowych:

[Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej](#)



PKA jest instytucją cieszącą się bardzo dużym prestiżem i autorytetem wśród swoich interesariuszy wewnętrznych.

Członkowie, eksperci i sekretarze współpracują ze sobą incydentalnie w ramach zespołów oceniających w czasie wizytacji. Opiniowanie wniosków jako zadanie nie jest z kolei wykonywane zespołowo (pomijając dyskusję na posiedzeniach zespołów dziedzinowych). Zatem praca w Polskiej Komisji Akredytacyjnej opiera się na zespołach zadaniowych, w których kluczową rolę odgrywa zaufanie do profesjonalizmu, kompetencji, wiedzy i zaangażowania ich członków, mających prawo do wydawania niezależnych opinii. Każdy zespół zadaniowy działa według wewnętrznie ustalonych reguł, a jego członkowie mogą czerpać dużą satysfakcję z wykonywanych zadań. Jeśli jednak opinie ekspertów są później podważane przez zespoły dziedzinowe, to decyzje te nie spotykają się ze zrozumieniem, gdyż eksperci odbierają je jako podważanie ich kompetencji.

Z drugiej strony uczestnictwo w pracach zespołów zadaniowych nie buduje

tożsamości organizacyjnej ani wewnętrznego poczucia przynależności do organizacji, która zleca wykonywanie zadań. Warto przy tym zwrócić uwagę, że na wyniki ankiety mógł wpłynąć ograniczony kontakt bezpośredni wynikający z przejścia na zdalny model współpracy, wypracowany w trakcie pandemii COVID-19. Jak pokazały badania ocen zdalnych, członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających w dużej mierze mogli socjalizować się ze sobą w czasie wizytacji stacjonarnych, kiedy to nawiązywanie relacji było pochodną nieformalnych spotkań między pierwszym a drugim dniem wizytacji. Kontakty te nie mogły się jednak przyczynić do budowania tożsamości organizacji.

Współpraca wewnątrz zespołów oceniających nie jest oparta na bezpośrednim zaufaniu do wszystkich członków zespołu, ponieważ członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających na ogół nie potrafią określić poziomu wiedzy i kompetencji swoich kolegów z zespołu. Członkowie i eksperci PKA wysoko cenią ekspertów będących nauczycielami akademickimi, ponieważ rękojmnią ich wiedzy i kompetencji jest ich podstawowe miejsce pracy – jednostka, w której pracują jako nauczyciele akademicy.

Gwarantami zaufania do ekspertów studentów oraz ekspertów pracodawców są z kolei Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej oraz kierownictwo PKA.

Podsumowując, Polska Komisja Akredytacyjna korzysta ze wsparcia niezależnych ekspertów posiadających wiedzę, doświadczenie i niezbędne kompetencje. Praca wewnątrz Komisji opiera się na zaufaniu do Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej, a także na głębokim przekonaniu o misyjności działalności na rzecz zapewniania jakości kształcenia. Nie przekłada się to jednak na utożsamienie się poszczególnych osób z samą organizacją. Pełnienie funkcji członka czy eksperta PKA jest prestiżowe, ale ma przynieść zauważalne profity jednostce, w której zatrudniony jest członek bądź ekspert, gdyż umożliwia mu zdobycie unikalnych kompetencji związanych z zapewnieniem jakości kształcenia.

Więcej informacji o PKA jako instytucji eksperckiej:

[Współpracownicy PKA](#)

[Realizacja zadań ustawowych](#)



Za drugi cel strategiczny Komisja postawiła sobie bycie partnerem w budowaniu kultury jakości kształcenia. Wymaga to aktywnej postawy wobec interesariuszy, w szczególności zaś inicjowania i prowadzenia debaty wokół kluczowych zagadnień związanych z kulturą jakości w szkołach wyższych. Komisja jednak jest postrzegana przez swoich interesariuszy wewnętrznych jako nadzorca czy kontroler w systemie szkolnictwa wyższego. Pogodzenie tych dwóch narracji jest niemal niemożliwe, ponieważ kontroler raczej wytyka uchybienia i nakazuje wdrożenie konkretnych rozwiązań, a nie prowadzi dialog mający na celu budowanie kultury jakości kształcenia. Jest to wyzwanie stojące przed każdym podmiotem, który został uznany za autorytet.

Respondenci nie czują się przez kierownictwo Komisji doceniani. Duża część ankietowanych – głównie przedstawiciele pracodawców i studentów – myśli, że kierownictwo PKA nie zauważa ich obecności. Interpretacja wyników badań może prowadzić do wniosku, że Komisja nie jest postrzegana jako miejsce prowadzenia dialogu na temat zapewniania jakości

kształcenia, a interesariusze wewnętrzni oczekują od jej kierownictwa gotowych rozwiązań systemowych. Skoro zaś Komisja nie jest uważana za platformę dialogu przez swoich interesariuszy wewnętrznych, to podobną opinię na jej temat mogą mieć także interesariusze zewnętrzni, w tym przedstawiciele uczelni oraz studenci.

Drugą kwestią, która może wpłynąć na realizację strategii w zakresie budowania kultury jakości, jest pogląd na temat tego, czym jest sama jakość kształcenia, jak ją budować i komu powinna służyć. Analiza wyników badania pokazuje, że członkowie i eksperci często oczekują, że PKA będzie dostarczała gotowych rozwiązań interpretacyjnych, które miałyby zapewnić jednolitość orzecznictwa PKA. Oczekiwania te bardzo często świadczą o rozumieniu jakości kształcenia jako konieczności wypełniania zbioru kryteriów ilościowych. Dlatego należy zwrócić uwagę, że na podstawie badania nie można jednoznacznie stwierdzić, że respondenci wiążą budowanie kultury jakości z rozwojem kapitału intelektualnego i społecznego. Zależności tej nie zauważają zwłaszcza studenci, których interesy PKA powinna reprezentować szczególnie.

Podsumowując, bycie partnerem w budowaniu kultury jakości kształcenia to zadanie bardzo ambitne, ponieważ wymaga przede wszystkim zmiany postaw w samej Komisji. I choć odgrywanie roli autorytetu zmusza Komisję do przyjęcia postawy proaktywnej, to jednak nie może się łączyć z dostarczaniem gotowych rozwiązań, które paradoksalnie wypłyną na obniżenie jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym. Dlatego wyzwaniem dla Komisji w najbliższych latach będzie podjęcie działań – zarówno wewnątrz Komisji, jak i na zewnątrz – które umożliwią jej partnerom zrozumienie, czym jest jakość kształcenia i jaki jest udział PKA w jej budowaniu.

Więcej informacji na temat PKA jako partnera w budowaniu kultury jakości:

[Polska Komisja Akredytacyjna w oczach jej interesariuszy](#)

Polska Komisja Akredytacyjna nie ma pracowników. Jej członkowie są powoływani przez ministra, eksperci i sekretarze zespołów oceniających pełnią zaś swoje funkcje na podstawie decyzji przewodniczącego PKA. Komisja nie jest zatem typowym pracodawcą. Członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających otrzymują jednak za swoją pracę wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez ministra odpowiedzialnego za szkolnictwo wyższe, przy czym działalność w PKA jest jedynie ich pracą dodatkową, wykonywaną obok zadań wynikających z formalnego zatrudnienia.

W rezultacie osoby te są zarazem interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi Komisji, co – jak wykazano wcześniej – rodzi problem z tożsamością organizacyjną, gdyż wszystkie one powinny być lojalne i wobec swojej macierzystej uczelni, i wobec PKA. Wszyscy biorący udział w ocenie programowej lub opiniowaniu wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów są też zobowiązani do postępowania zgodnego z zasadami etyki, co winno się przejawiać między innymi unikaniem konfliktów interesów.

Niejednokrotnie jest to jednak trudne. Wielu członków i ekspertów dostrzega ten problem, podkreślając, że gros osób traktuje PKA jako pracę dodatkową, przynoszącą gratyfikację finansową, ale jest to praca wykonywana obok podstawowych obowiązków zawodowych i obie te działalności nie zawsze udaje się pogodzić. Dlatego część osób postulowała, by PKA zatrudniała na etat i zapewniała pracownikom wszystkie niezbędne narzędzia pracy. Takie głosy były jednak nieliczne.

Innym problemem, który dość często podnosili członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających, był system wynagradzania, wynikający z rozporządzenia ministra i przewidujący jednakowe uposażenie dla wszystkich uczestników procesu, bez względu na ich osiągnięcia naukowe, zawodowe, dydaktyczne, staż zawodowy, nakład pracy czy jakość jej wykonania. Powoduje to wiele negatywnych konsekwencji dla organizacji. Członkowie PKA oraz eksperci z grona nauczycieli akademickich czują bowiem, że ich gratyfikacja finansowa nie koresponduje z ich osiągnięciami naukowymi, stażem zawodowym oraz pozycją w szkolnictwie wyższym. Ich zdaniem jest również zbyt niska, biorąc pod uwagę inflację, generalny wzrost wynagrodzeń w Polsce czy

wzrastającą liczbę obowiązków wykonywanych w ramach PKA. Co więcej, uważają, że ich wynagrodzenie jest także niesprawiedliwe, jeśli za punkt odniesienia przyjąć nakład pracy poszczególnych członków zespołu oceniającego czy obu recenzentów wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów. Z drugiej jednak strony eksperci studenckcy i pracodawcy odnoszą wrażenie, że ich rola jest deprecjonowana. W efekcie wszystkie grupy są nastawione wobec siebie antagonistycznie. Znalazło to wyraz w odpowiedziach otwartych, w których eksperci z grona nauczycieli akademickich wprost krytykowali głównie ekspertów studentów, ci zaś wielokrotnie podkreślali nieznaną im prawo przez przewodniczących zespołów oceniających oraz ekspertów z grona nauczycieli akademickich. Krytyka nie ominęła również ekspertów pracodawców. Jednocześnie sekretarze zespołów oceniających wskazywali, że nie są uważani przez pozostałe grupy za pełnoprawnych członków zespołu, lecz raczej za osoby, których zadania ograniczają się do kwestii organizacyjnych.

Podsumowując, w opinii wszystkich interesariuszy wewnętrznych Komisji wynagrodzenie za pracę powinno zostać

podniesione, gdyż wielu ankietowanych zaznaczyło, że z uwagi na płacę nieadekwatną do nakładu pracy dopuszcza możliwość zakończenia współpracy z Komisją. Poza tym pokłosiem równości płac w ramach zespołów oceniających są wewnątrz napięcia między poszczególnymi grupami. Ponieważ jednak wewnątrz Komisji nie wytworzyły się silne więzi społeczne, nie dochodzi do kulminacji tych nastrojów, przejawiającej się na przykład strajkami czy protestami.

Więcej informacji o PKA jako pracodawcy:

[Kierownictwo PKA](#)

[Motywacja do pracy w PKA](#)

[Czym jest praca w PKA?](#)





KONCEPCJA METODOLOGICZNA

Koncepcja metodologiczna badania zakładała przeprowadzenie ankiety internetowej. Badanie odbyło się między 8 a 31 marca 2022 roku i objęło wszystkich członków Polskiej Komisji Akredytacyjnej, ekspertów z grona nauczycieli akademickich, studentów i przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego oraz sekretarzy zespołów oceniających, którzy na dzień rozpoczęcia badania mieli założone konto poczty elektronicznej w domenie pka.edu.pl (8 marca 2022 roku było to łącznie 627 osób).

Proces ankietyzacji miał charakter anonimowy. Zastosowane narzędzie, w postaci internetowej aplikacji Microsoft Forms, nie pozwalało bowiem na identyfikację respondentów.

Kwestionariusz ankiety składał się z 2 pytań otwartych oraz 26 pytań zamkniętych i umożliwiał pozyskanie przekrojowych danych dotyczących zarówno działalności Biura PKA, jak i samej Komisji, a także zbadanie motywów, jakimi kierowali się respondenci, podejmując decyzję o rozpoczęciu współpracy z Komisją. Średni czas wypełniania kwestionariusza wyniósł ok. 48 minut.

Pierwsza część kwestionariusza zawierała 20 stwierdzeń dotyczących Polskiej Komisji Akredytacyjnej i miała umożliwić nie tylko poznanie opinii ankietowanych na temat Komisji, lecz także skonfrontowanie ich z powszechnie funkcjonującymi mitami na temat działalności PKA. Dlatego znalazły się w niej pytania o stosunek do następujących

tez: Celem PKA jest kontrolowanie, czy uczelnie przestrzegają prawa, PKA kontroluje działalność dydaktyczną uczelni czy PKA jest agencją, która odgrywa rolę adwokata interesów całej społeczności studenckiej w Polsce, a także każdego studenta indywidualnie. Pozostałe pytania z tego bloku dotyczyły opinii o działalności PKA. Łączna analiza wszystkich odpowiedzi miała na celu ustalenie, jak Polska Komisja Akredytacyjna postrzegana jest przez swoich interesariuszy wewnętrznych. Blok zawierał również pytanie otwarte dotyczące działań, jakie Komisja powinna podjąć, by lepiej wypełniać swoją misję.

W drugim bloku pytań interesariusze wewnętrzni PKA oceniali Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej jako instytucję wspierającą działalność Komisji.

Trzeci blok pytań dotyczył z kolei samych członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających: ich motywacji do współpracy z Komisją, poziomu wiedzy i potrzeb szkoleniowych.

Ostatni blok pytań był wreszcie metryczką, na którą składały się informacje o funkcji pełnionej w Komisji, długości współpracy z PKA (liczba lat), a także płci badanego.

PROFIL UCZESTNIKA BADANIA



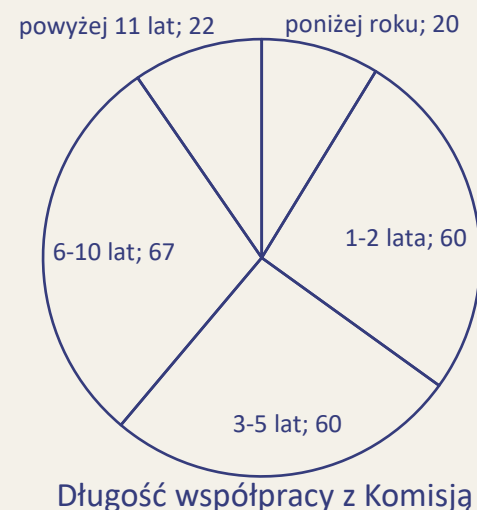
W ankiecie wzięło udział 230 spośród 627 członków, ekspertów i sekretarzy posiadających konto poczty elektronicznej w domenie pka.edu.pl: 98 kobiet i 119 mężczyzn (12 osób odmówiło podania swojej płci).

Ogółem w badaniu uczestniczyło ok. 36% wszystkich członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających. Grupą najbardziej reprezentowaną byli eksperci z grona pracodawców, a najmniej reprezentowaną – eksperci z grona nauczycieli akademickich, spośród których jedynie co czwarty zdecydował się wypełnić ankietę.

Najwięcej uczestników badania (80 respondentów) współpracowało z Komisją stosunkowo krótko – do 2 lat, 60 – od 3 do 5 lat, 67 – od 6 do 10 lat, a 22 – powyżej 11 lat.

Zwrotność ankiet oraz analiza struktury respondentów pozwalają na formułowanie trwałych wniosków dotyczących opinii interesariuszy wewnętrznych PKA na temat Komisji.

	Liczba uczestników badania	Procentowy udział przedstawicieli danej grupy w badaniu
Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej	53	53%
Eksperci z grona nauczycieli akademickich	92	27%
Eksperci z grona pracodawców	42	66%
Eksperci z grona studentów	22	30%
Sekretarze zespołów oceniających	20	47%





Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej

Prace Polskiej Komisji Akredytacyjnej wspierane są przez Biuro PKA (BPKA), funkcjonuje na mocy art. 257 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.). Podstawowym zadaniem Biura, którego pracami kieruje dyrektor, jest obsługa administracyjno-finansowa Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Szczegółowy zakres działalności Biura PKA oraz jego organizację określa regulamin organizacyjny nadany przez przewodniczącego Komisji.

W Biurze Polskiej Komisji Akredytacyjnej zatrudnionych jest około 20–25 pracowników.

Do zadań Biura należy w szczególności:

- prowadzenie dokumentacji spraw skierowanych do Komisji;
- organizowanie i protokołowanie posiedzeń plenarnych, posiedzeń Prezydium Komisji, zespołów dziedzinowych, zespołu do spraw kształcenia nauczycieli, zespołu odwoławczego, zespołu ds. etyki, zespołu ds. skarg i wniosków, zespołów roboczych, a także prowadzenie dokumentacji związanej z realizacją

ustaleń, które zostały podczas nich podjęte;

- zapewnianie warunków organizacyjnych do przeprowadzania wizytacji i dokonywania przez Komisję ocen programowych i kompleksowych;
- prowadzenie spraw wynikających ze współpracy Komisji z organizacjami międzynarodowymi oraz instytucjami, których przedmiotem działania jest ocena jakości kształcenia i akredytacja, w tym udział w pracach organów, grupach roboczych oraz projektach międzynarodowych;
- współpraca z urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, urzędami obsługującymi innych właściwych ministrów, w tym nadzorujących szkoły wyższe, oraz z organizacjami i instytucjami działającymi w obszarze szkolnictwa wyższego;
- prowadzenie spraw związanych z powoływaniem, szkoleniem i ewaluacją ekspertów Komisji oraz organizowanie ich pracy na rzecz Komisji;
- prowadzenie baz danych niezbędnych do wykonywania przez Komisję jej zadań

ustawowych, opracowywanie materiałów statystycznych oraz informacyjnych o działalności Komisji.

Jedno z pytań poświęcone było Biuru Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Respondenci, korzystając z 5-stopniowej skali, wyrażali swój stosunek do 20 stwierdzeń dotyczących Biura PKA: 9 opisywało samą działalność Biura, 6 odnosiło się do jego pracowników, a 5 – do wpływu Biura na działalność Komisji. Kafeteria odpowiedzi obejmowała następujące możliwości: *Całkowicie się zgadzam, Zgadzam się, Trudno powiedzieć, Nie zgadzam się, Całkowicie się nie zgadzam.*

Jak pokazuje analiza badania, biuro to profesjonalna jednostka dynamicznie reagująca na potrzeby otoczenia, ciesząca się powszechnym zaufaniem interesariuszy, jednostka, której praca przyczynia się do sukcesu działania Polskiej Komisji Akredytacyjnej, a tym samym do sprawnego funkcjonowania krajowego zewnętrznego systemu zapewnienia jakości. Badanie wykazało, że tak też postrzegają Biuro interesariusze wewnętrzni PKA.



W ramach oceny działalności Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej respondenci określali swój stosunek do 9 tez:

- *Działa profesjonalnie.*
- *Dynamicznie reaguje na potrzeby Komisji.*
- *Dynamicznie reaguje na potrzeby otoczenia zewnętrznego.*
- *Działa w sposób nowoczesny.*
- *W swoich działaniach kieruje się przepisami prawa.*
- *W swoich działaniach kieruje się zasadami etycznymi.*
- *Jest przeciążone obowiązkami.*
- *Jest sprawne organizacyjnie.*
- *Należycie wywiązuje się ze swoich obowiązków.*

Działalność Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej została oceniona wysoko bądź bardzo wysoko przez wszystkie grupy respondentów. 31,5% uczestników badania całkowicie zgodziło się ze wszystkimi stwierdzeniami, a 44,3% zgodziło się z nimi. Niemal co piąty respondent wybrał odpowiedź *Trudno powiedzieć*, co można

interpretować jako dowód niedostatecznej wiedzy badanego o zadaniach BPKA lub ich rezultatach. Z jednej strony może to świadczyć o braku zainteresowania zadaniami Biura, z drugiej zaś – o bardzo dużym zaufaniu do jego działalności, szczególnie ze strony członków PKA, ponieważ rezultaty ich pracy zależą od pracowników Biura. Dlatego odpowiedzi *Trudno powiedzieć*, którym w odpowiedziach na pytania otwarte nie towarzyszył postulat poprawy pracy Biura, można odczytywać jako wyraz zaufania do wszelkich działań BPKA. Jedynie nieliczni respondenci nie zgodzili się lub całkowicie się nie zgodzili z tezami (łącznie nieco powyżej 4%).

Najwyższy poziom całkowitej zgody odnotowano w wypadku stwierdzenia *W swoich działaniach kieruje się przepisami prawa* – prawie 55%; 40% respondentów zgodziło się z nim, a 4% udzieliło odpowiedzi *Trudno powiedzieć*. Jedynie mniej niż 1% badanych (2 osoby) nie zgodził się ze stwierdzeniem.

Drugi najwyższy poziom całkowitej zgody dotyczył tezy *W swoich działaniach kieruje się zasadami etycznymi* – 47%; zgodziło się z nią 45% respondentów, a 5% wybrało odpowiedź *Trudno powiedzieć*. łącznie tylko

5 respondentów nie zgodziło się bądź całkowicie się nie zgodziło się z powyższym stwierdzeniem.

W wypadku tezy *Jest przeciążone obowiązkami* aż 60% respondentów zaznaczyło odpowiedź *Trudno powiedzieć*, a jedynie 34% respondentów uznało, że BPKA może być przeciążone obowiązkami. Pozostałe osoby nie zgodziły się lub całkowicie się nie zgodziły ze stwierdzeniem. Potwierdza to tezę o zaufaniu do organizacji: ponieważ wszystkie zadania Biura są wykonywane w terminie, należycie i starannie, członkowie i eksperci czują, że nie muszą się angażować w jego działalność.

Aż 88% respondentów stwierdziło, że Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej działa profesjonalnie. Jedynie 7 respondentów nie zgodziło się lub całkowicie się nie zgładziło z taką opinią. BPKA jest najlepiej oceniane przez ekspertów pracodawców, spośród których 95% całkowicie się zgodziło lub zgodziło się z powyższym stwierdzeniem.

Na profesjonalizm Biura może wpływać przede wszystkim przykładanie się pracowników do obowiązków oraz sprawność organizacyjna jednostki. Dlatego tak jak większość respondentów oceniła, że Biuro PKA działa profesjonalnie, tak też ponad 83%

ankietowanych całkowicie się zgodziło lub zgodziło się ze stwierdzeniem *Należyście wywiązuje się ze swoich obowiązków*, a prawie 82% – z tezą *Jest sprawne organizacyjne*.

73% ankietowanych uznało, że Biuro PKA działa w sposób nowoczesny. Przeciwnego zdania było nieco ponad 10% respondentów, a około 15% zaznaczyło odpowiedź *Trudno powiedzieć*. Co ciekawe, poszczególne grupy nie były zgodne co do tego, czy Biuro działa nowoczesnie, czy nie. Eksperci z grona nauczycieli akademickich całkowicie się zgodzili bądź zgodzili się z tym stwierdzeniem w 84%, sekretarze – w 76%, eksperci z grona pracodawców – w 74%, członkowie PKA w bieżącej kadencji – w 66%, a studenci – jedynie w 45%. Aż 41% studentów nie zgodziło się z powyższą tezą i uzasadniło swoje stanowisko w odpowiedziach otwartych: zdaniem tej grupy BPKA musi kontynuować informatyzację procesów, np. stworzyć bazę kontaktów na potrzeby ekspertów czy umożliwić podpisywanie umów w sposób elektroniczny, tak aby wyeliminować konieczność ich fizycznego przesyłania najpierw do ekspertów, a później do Biura.

Członkowie, eksperci i sekretarze w większości uznali, że Biuro PKA dynamicznie reaguje na

potrzeby Komisji. Aż 78% ankietowanych całkowicie się zgodziło lub zgodziło się z tym stwierdzeniem. Co istotne, aż 75% członków PKA w bieżącej kadencji potwierdziło, że Biuro dynamicznie reaguje na ich potrzeby; 17% zaznaczyło opcję *Trudno powiedzieć*, a po 4% (po dwie osoby) – *Nie zgadzam się* lub *Całkowicie się nie zgadzam*.

Tymczasem poziom zgody ze stwierdzeniem, że BPKA dynamicznie reaguje na potrzeby otoczenia zewnętrznego, był jednym z najniższych w ramach tego bloku pytań i wyniósł ok. 57%. Aż 36% uczestników udzieliło odpowiedzi *Trudno powiedzieć*.

Warto odnotować, że taki sam odsetek ankietowanych członków PKA w bieżącej kadencji zgodził ze stwierdzeniem i zaznaczył odpowiedź *Trudno powiedzieć*. Z jednej strony można to interpretować jako dowód niedostatecznego informowania interesariuszy wewnętrznych o działaniach BPKA wobec jej otoczenia, z drugiej jednak takie wyniki mogły być skutkiem – sformułowanego w odpowiedziach na pytania otwarte (i to nie tylko w tym badaniu) – postulatu wyposażenia członków i ekspertów w sprzęt, m.in. laptopy, oraz programy niezbędne do pracy w środowisku offline.

	Całkowicie się zgadzam	Zgadzam się	Trudno powiedzieć	Nie zgadzam się	Całkowicie się nie zgadzam
Średnia we wszystkich grupach	31,5%	44,3%	18,55%	3%	1,11%
Członkowie PKA w bieżącej kadencji	28,51%	44,4%	19,29%	2,94%	2,73%
Eksperci z grona nauczycieli akademickich	29,95%	47,58%	19,08%	2,29%	0,6%
Eksperci z grona pracodawców	33,33%	43,12%	20,9%	1,85%	0,53%
Eksperci z grona studentów	32,22%	40,91%	17,17%	8,08%	1,01%
Sekretarze zespołów oceniających	43,33%	36,11%	10,22%	2,22%	0%

Podsumowując, działalność Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej jest z reguły bardzo wysoko oceniana przez interesariuszy wewnętrznych Komisji. Zastanowić powinien jednak znaczny udział procentowy odpowiedzi *Trudno powiedzieć*, co może oznaczać, że duża grupa członków, ekspertów, a nawet sekretarzy nie dysponuje wystarczającą wiedzą, by ocenić działalność Biura, lub nie ma na ten temat wyrobionej opinii. Może to być również wyraz instytucjonalnej formy zaufania: respondenci, wierząc w profesjonalizm, sprawność organizacyjną i zaangażowanie pracowników Biura, nie interesują się jego działalnością.

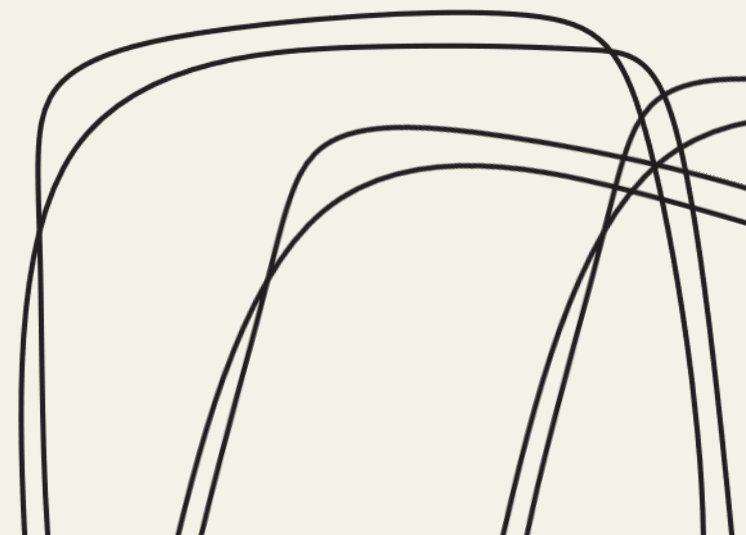
Drugi zestaw pytań dotyczący Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej odnosił się do jego pracowników. Ten blok zawierał 6 opinii, z którymi respondenci mogli całkowicie się zgodzić, zgodzić się, nie zgodzić się lub całkowicie się nie zgodzić, względnie zaznaczyć odpowiedź *Trudno powiedzieć*. W pierwszej kolejności ankietowani oceniali cechy pracowników: kompetencje, kulturę osobistą, empatyczność oraz pomocność. Byli pytani także o to, czy pracowników Biura jest za mało, czy za dużo.

Odpowiadając na oba pytania o liczbę pracowników Biura, ok. 63% respondentów (w wypadku ekspertów z grona nauczycieli akademickich oraz pracodawców było to aż ok. 76%) zaznaczyło odpowiedź *Trudno powiedzieć*. Ok. 30% uznało, że Biuro PKA powinno mieć więcej pracowników (ok. 29% uczestników badania całkowicie się zgodziło lub zgodziło się ze stwierdzeniem *Liczba pracowników jest za mała*, a 33% całkowicie się nie zgodziło lub nie zgodziło się z tezą *Liczba pracowników jest za duża*). Potrzebę zatrudnienia kolejnych pracowników Biura zauważyli przede wszystkim członkowie PKA w obecnej kadencji: 28% z nich całkowicie zgodziło się ze stwierdzeniem *Liczba pracowników jest za mała*, a 25% zgodziło się z nim; jednocześnie 32% całkowicie nie zgodziło się z tezą *Liczba pracowników jest za duża*, a 23% zgodziło się z nią. Warto również zaznaczyć, że potrzebę zatrudnienia kolejnych pracowników zaakcentowano także w odpowiedziach na pytania otwarte (np. *zatrudnienie 1–2 osób więcej, zwiększyć zatrudnienie w Biurze PKA*).

Jeśli chodzi o cechy pracowników Biura, to ponad 90% ankietowanych uznało, że osoby zatrudnione w Biurze są kompetentne, 95% – że odznaczają się kulturą osobistą, 93% – że są

pomocne, a 83% – że empatyczne. Zdecydowana większość pozostałych respondentów zaznaczyła opcję *Trudno powiedzieć*. Jedynie pojedynczy uczestnicy badania nie zgodzili się ze stwierdzeniem (najwięcej ankietowanych, 3 osoby, zakwestionowało empatię jako cechę charakteryzującą pracowników Biura).

Podsumowując, pracownicy Biura PKA są oceniani przez interesariuszy wewnętrznych Komisji jako osoby kompetentne, empatyczne, pomocne i odznaczające się kulturą osobistą. Potwierdza to wnioski płynące z poprzedniej części raportu: Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej jest jednostką zatrudniającą kompetentnych, zaangażowanych i profesjonalnych pracowników, którzy należycie wywiązują się ze swoich obowiązków.



Ostatnia, trzecia część bloku pytań o działalność Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej odnosiła się do wpływu jednostki na samą Komisję. W tej części respondenci ustosunkowywali się do następujących tez dotyczących Biura PKA:

- *Umożliwia sprawne działanie Komisji.*
- *Skutecznie informuje o działaniach Komisji na jej stronie internetowej.*
- *Skutecznie wspiera odpowiednią komunikację i przepływ informacji w Komisji.*
- *W odpowiednim zakresie wspiera Komisję w realizacji jej zadań ustawowych.*
- *Przyczynia się do sukcesu Komisji.*

Zdecydowana większość respondentów uważa, że Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej skutecznie wspiera Komisję we wszystkich obszarach i umożliwia efektywne realizowanie jej misji i strategii. Średni łączny odsetek odpowiedzi *Całkowicie się zgadzam* i *Zgadzam się* na pytania o stosunek do poszczególnych stwierdzeń we wszystkich badanych grupach wyniósł ponad 75%.

Odnotowano bardzo wysoki poziom zgody ze wszystkimi ww. stwierdzeniami, przy czym w dwóch wypadkach po raz pierwszy pojawiły się odpowiedzi świadczące o tym, że respondenci nie zgadzają się lub całkowicie się nie zgadzają z tezami: ze stwierdzeniem *Skutecznie informuje o działaniach Komisji na jej stronie internetowej* nie zgodziło się ponad 5% respondentów, a całkowicie się nie zgodziło ok. 3% (16% ankietowanych zaznaczyło *Trudno powiedzieć*); z tezą *Skutecznie wspiera odpowiednią komunikację i przepływ informacji w Komisji* nie zgodziło się lub całkowicie się nie zgodziło ok. 7% respondentów, a 9% zaznaczyło *Trudno powiedzieć*. W wypadku pozostałych trzech tez

odsetek osób, które nie zgodziły się z nimi lub całkowicie się z nimi nie zgodziły, był już znacznie niższy i nie przekroczył łącznie 2,5%.

W kontekście działań komunikacyjnych warto zwrócić uwagę, że w odpowiedziach na pytania otwarte część respondentów zaproponowała sposoby udoskonalenia tego aspektu pracy Biura:

- *Wprowadzić nowoczesny sposób komunikacji, mniej formalny.*
- *Ustalenia podejmowane na prezydium i ustne rekomendacje powinny być regularnie uzupełniane na stronie PKA.*

	Członkowie PKA w bieżącej kadencji	Eksperti z grona nauczycieli akademickich	Eksperti z grona pracodawców	Eksperti z grona studentów	Sekretarze zespołów oceniających	Średnia
Całkowicie się zgadzam	21%	22%	28%	29%	40%	28%
Zgadzam się	58%	58%	50%	52%	36%	53%
Trudno powiedzieć	11%	10%	18%	15%	11%	13%
Nie zgadzam się	5%	5%	2%	3%	3%	3%
Całkowicie się nie zgadzam	2%	3%	2%	1%	0%	1%

- Szerzej wychodzić na zewnątrz z informacjami na temat pracy Komisji i obszaru jej działań.
- Usprawnić i zdynamizować kanały informacyjne.
- Częstsze zamieszczanie materiałów na stronie PKA.

Niezależnie od tych głosów warto podkreślić, że ponad 70% respondentów uważa, że Biuro należycie prowadzi politykę informacyjną.

Także odpowiadając na pytania o stosunek do stwierdzeń: *Umożliwia sprawne działanie Komisji, W odpowiednim zakresie wspiera Komisję w realizacji jej zadań ustawowych i Przyczynia się do sukcesu Komisji*, ok. 15% respondentów zaznaczyło *Trudno powiedzieć*.

Podsumowując, Biuro Polskiej Komisji Akredytacyjnej jest oceniane przez uczestników badania niezwykle wysoko i postrzegane jako jednostka, która profesjonalnie wykonuje powierzone jej zadania, umożliwiając tym samym działanie Komisji. Wynika to przede wszystkim z zaangażowania pracowników Biura. Należy jednak ustalić, co spowodowało, że odnotowano duży odsetek odpowiedzi *Trudno*

powiedzieć: nieznajomość zasad funkcjonowania organizacji przez respondentów i ich brak zainteresowania pracownikami Biura czy bardzo duże zaufanie ankietowanych do Biura jako jednostki, która organizuje prace Komisji?





WSPÓŁPRACOWNICY PKA

Podstawowym dokumentem programowym Polskiej Komisji Akredytacyjnej jest jej misja, określająca rolę Komisji w systemie szkolnictwa wyższego. Nieprzerwanie od jej powstania w 2002 roku Polska Komisja Akredytacyjna (początkowo: Państwowa Komisja Akredytacyjna) realizuje powierzone jej zadania dzięki zaangażowaniu, wiedzy i głębokiej wierze w ważkość misji PKA wszystkich osób związanych z Komisją w ostatnich dwudziestu latach jej działalności: członków i ekspertów Komisji, sekretarzy zespołów oceniających oraz pracowników Biura Polskiej Komisji Akredytacyjnej.

Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej, zgodnie z art. 251 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), są powoływani przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego. Kandydatów na członków PKA mogą zgłaszać: uczelnie, Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Konferencja Rektorów Publicznych Uczelni Zawodowych, Konferencja Rektorów Zawodowych Szkół Polskich, Prezydium PKA, Parlament Studentów Rzeczypospolitej

Polskiej, ogólnokrajowe stowarzyszenia naukowe i organizacje pracodawców.

Członkiem PKA może być osoba, która: 1) ma nieposzlakowaną opinię i przestrzega zasad etyki naukowej, 2) posiada co najmniej stopień doktora i osiągnięcia dydaktyczne, a w przypadku kandydata zgłoszonego przez organizację pracodawców – wykształcenie wyższe, 3) nie ukończyła 70. roku życia do dnia rozpoczęcia kadencji, 4) spełnia wymagania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1–5 ustawy. Członkiem PKA nie może być: 1) członek Komisji Ewaluacji Nauki, 2) założyciel, 3) rektor, 4) członek rady uczelni, 5) pracownik Biura PKA.

W skład Komisji wchodzi nie więcej 100 członków, a także przewodniczący Parlamentu Studentów RP. PKA tworzą: 1) zespoły działające w ramach dziedzin i zespół do spraw kształcenia nauczycieli, 2) zespół odwoławczy.

Członkowie PKA wspierani są przez grupę ekspertów powoływanych przez przewodniczącego Komisji zgodnie z procedurą określającą tryb i kryteria powoływania ekspertów. Komisja działa na posiedzeniach plenarnych i poprzez swoje organy.

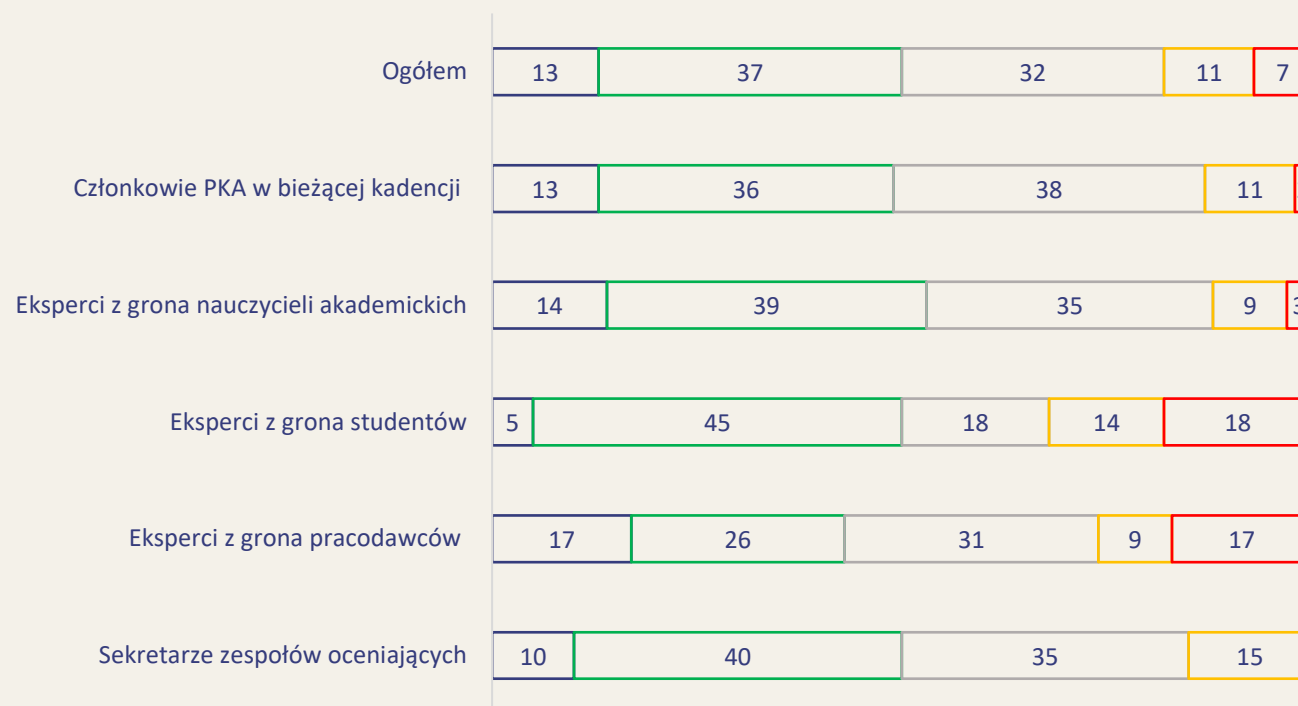
Komisja opiera się w swoich pracach na – sporządzanych przez członków i ekspertów – recenzjach i raportach zespołów oceniających. Ekspertami PKA mogą być: 1) nauczyciele akademicy, 2) studenci wskazani przez właściwy organ Parlamentu Studentów RP, 3) osoby wskazane przez pracodawców lub reprezentujące ich organizacje, 4) międzynarodowi eksperci do spraw zapewnienia jakości kształcenia.

Eksperci są obowiązani przestrzegać Kodeksu etyki PKA, znać zasady funkcjonowania Komisji oraz stosować przyjęte przez nią szczegółowe kryteria oceny i procedury. W Komisji powołano zespół ds. etyki, przed którym członkowie i eksperci odpowiadają za naruszenie norm postępowania określonych w Kodeksie etyki PKA, a także zespół ds. skarg i wniosków.



Komisja to przede wszystkim tworzący ją ludzie. Jedno z kluczowych pytań w kwestionariuszu dotyczyło tego, czy respondenci czują się przez jej kierownictwo doceniani. Niezależnie od pełnionej funkcji około połowa badanych czuła się bardzo doceniana lub doceniana. W prawie wszystkich grupach ok. 1/3 ankieterów zaznaczyła jednak odpowiedź *Trudno powiedzieć*. Równocześnie wśród ekspertów z grona pracodawców i studentów prawie 20% uczestników badania uznało, że kierownictwo PKA nie zauważa ich obecności w organizacji. Biorąc zaś pod uwagę również odpowiedzi *Nie, nie czuję się doceniana/doceniany*, co czwarty respondent stwierdził, że kierownictwo Komisji go nie docenia lub nie zauważa jego udziału w pracach PKA.

W odpowiedziach na pytania otwarte zwracano uwagę, że w relacjach z kierownictwem brakuje informacji zwrotnych.



- Tak, czuję się bardzo doceniana/doceniany
- Tak, czuje się doceniana/doceniany
- Trudno powiedzieć
- Nie, nie czuję się doceniana/doceniany
- Kierownictwo PKA nie zauważa mojej obecności w organizacji

W kontekście współpracy z kierownictwem PKA, warto przywołać odpowiedzi otwarte, które niekoniecznie wiążą się ze współpracą z kierownictwem PKA, ale mogą wpłynąć na wyniki odpowiedzi w powyższym pytaniu, a dotyczą kwestii uposażenia członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających. Wysokość wynagrodzeń nie jest ustalana przez Kierownictwo PKA, lecz mimo to ankietowani podkreślają konieczność podjęcia działań, których celem byłoby wypracowanie nowych rozwiązań płacowych:

- *Urealnić gratyfikacje finansowe dla ekspertów z grona nauczycieli akademickich, co zachęci do pracy ekspertów o wysokich kwalifikacjach – obecnie ekspert profesor otrzymuje niższe wynagrodzenie niż ekspert student!*
- *Należy podjąć starania o odpowiednią gratyfikację finansową pracowników biura, członków i ekspertów PKA. Obecne stawki wynagrodzenia nikogo nie satysfakcjonują i mają wpływ na jakość wykonywanej pracy, co przekłada się na nie najlepszą opinię o całej agencji.*

- *Rzetelnie wynagradzać członków zespołów oceniających – ekspertów z grona nauczycieli akademickich.*
- *Zmienić zasady, według których przydziela się zadania poszczególnym członkom ZO. Płacić za pracę, a nie według zasady znanej w PRL: czy się stoi, czy się leży, wszystkim jednakowo się należy. Jak to możliwe, że ekspert merytoryczny z tytułem profesora, który otrzymuje trzy kryteria, prace etapowe, prace dyplomowe, hospicje, otrzymuje takie samo wynagrodzenie jak student z wykształceniem średnim, który otrzymuje tylko jedno kryterium i udział w jednym spotkaniu – ze studentami? Nie znam innej instytucji, która wynagradza tak niesprawiedliwie jak PKA.*

Kierownictwo PKA w żaden sposób nie kreuje polityki finansowej Komisji, jednak nastroje wokół kwestii finansowych mogą przełożyć się również na ocenę tego czy respondenci czują się doceniani lub nie. Jednocześnie należy liczyć się z tym, że niezadowolenie ekspertów czy sekretarzy z gratyfikacji finansowej skłoni ich do rezygnacji z pełnionych funkcji lub znacząco osłabi ich motywację do wytężonej pracy na rzecz Komisji.



Polska Komisja Akredytacyjna jest instytucją ekspercką, w której działalność ma charakter dobrowolny. W związku z tym ankietowanych poproszono o wskazanie, dlaczego podjęli decyzję o współpracy z Komisją.

Większość respondentów (67%) współpracuje z Komisją zarówno z pobudek wewnętrznych, jak i zewnętrznych. W każdej grupie uważa tak co najmniej 50% uczestników badania. Jednak wewnątrz grup zauważalne są istotne statystycznie różnice, wynoszące nawet blisko 30 punktów procentowych, dlatego należy uznać, że motywacja do współpracy z Komisją jest zależna od pełnionej w niej funkcji: członkowie PKA dużo chętniej podkreślają pobudki czysto zewnętrzne, a sekretarze – pobudki wewnętrzne.

Odpowiadając na kolejne pytania, uczestnicy badania wskazywali z jednej strony, co zmotywowało do współpracy z Komisją ich samych, a z drugiej – co ich zdaniem skłoniło do tego innych członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających. Kafeteria zawierała następujące możliwości:

- gratyfikacja finansowa;
- zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową;
- prestiż wynikający z przynależności do Komisji;
- chęć poznania nowych ludzi, którzy są członkami i ekspertami PKA;
- chęć dzielenia się własnym doświadczeniem;
- chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach;
- chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce;
- inne (w ramach tej odpowiedzi należało wyjaśnić, jaka była motywacja).

Co trzeci uczestnik badania (35%) jako własną motywację do podjęcia współpracy z Komisją wskazał chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach, jedynie 20% respondentów uznało zaś, że był to główny motyw działania

	Wynika to głównie z pobudek wewnętrznych, takich jak: samorozwój, doskonalenie zawodowe, gratyfikacja finansowa	Wynika to głównie z pobudek zewnętrznych, takich jak chęć doskonalenia jakości kształcenia na uczelniach wyższych	Obie odpowiedzi są prawdziwe
Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej w bieżącej kadencji	5%	39%	55%
Eksperci z grona nauczycieli akademickich	7%	27%	66%
Eksperci z grona studentów	5%	14%	81%
Eksperci z grona pracodawców	14%	10%	76%
Sekretarze zespołów oceniających	20%	15%	65%
Ogółem	9%	24%	67%

innych osób. Najczęściej stwierdzano, że motywacją dla innych członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających był prestiż wynikający z przynależności do PKA – 22% respondentów (50 osób), przy czym, co ciekawe, jedynie 9% uczestników badania (21 osób) przyznało, że to ich do współpracy z Komisją skłonił prestiż wynikający z takiej działalności.

Drugą najczęściej udzielaną odpowiedzią była chęć wymiany doświadczeń i opinii z innymi pracownikami/przedstawicielami uczelni. Ogółem stwierdziło tak 20% badanych – 46

osób. Jedynie 11% ankietowanych (15 osób) doszło zaś do wniosku, że była to główna motywacja innych osób.

Porównywalna liczba osób uznała, że zarówno ich, jak i innych do współpracy z Komisją zmotywowała chęć zdobycia kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową. 19% uczestników wskazało ten czynnik jako motywację własną, a ok. 15% – jako motywację innych osób.

Jedynie 6% badanych (eksperci z grona studentów i pracodawców oraz sekretarze

zespołów oceniających) sądziło, że to gratyfikacja finansowa jest ich główną determinantą współpracy z PKA, a 13% – że finanse są główną motywacją do działania w PKA dla innych. Warto zwrócić uwagę, że 2 osoby w ramach odpowiedzi *Inne* stwierdziły, że gratyfikacja finansowa nie może motywować do pracy w PKA, gdyż pensje są nieproporcjonalne do zakresu obowiązków. Biorąc pod uwagę liczbę odpowiedzi otwartych podkreślających potrzebę zmian w systemie wynagradzania, dane te trzeba jednak traktować z rezerwą. Zwłaszcza

Motywacje własne	Liczba udzielonych odpowiedzi	Ogółem	Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej w bieżącej kadencji	Eksperci z grona nauczycieli akademickich	Eksperci z grona studentów	Eksperci z grona pracodawców	Sekretarze zespołów oceniających
Gratyfikacja finansowa	13	6%	0%	0%	23%	14%	10%
Zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową	43	19%	19%	21%	14%	12%	30%
Prestiż wynikający z przynależności do Komisji	21	9%	5%	7%	9%	19%	10%
Chęć poznawania nowych ludzi, którzy są członkami i ekspertami PKA	3	1%	0%	0%	0%	7%	0%
Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem	15	7%	10%	5%	0%	10%	0%
Chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach	81	35%	43%	36%	36%	19%	45%
Chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce	46	20%	17%	28%	14%	17%	5%
Inne	8	3%	6%	3%	4%	2%	0%

eksperci z grona nauczycieli akademickich, z których nieliczni wprost przyznali, że finanse są ich główną motywacją do pracy, w wypowiedziach otwartych podnosili, że ich zdaniem model wynagradzania za pracę jest niesprawiedliwy i wymaga zmiany. Dlatego można przyjąć, że wielu ekspertów świadomie lub nieświadomie wybierało inne motywacje, by podkreślić misyjność swojej pracy.

Ponadto uczestnicy badania najczęściej uważali, że innymi kierują te same pobudki co nimi. Jednak na przykład tylko 36 z 81 osób,

które określiły swoją motywację jako chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach, uznało, że inni myślą podobnie. 12 osób stwierdziło, że ich zdaniem inni współpracują z PKA z powodu jej prestiżu, a 9 – że stoi za tym gratyfikacja finansowa.

W grupie osób, które w kadencji 2020–2023 pełniły funkcję członka Polskiej Komisji Akredytacyjnej, połowa uczestników badania uznała, że ich motywacją do działania jest chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach, a następnie – chęć zdobycia kompetencji,

które przełożą się na aktualną i przyszłą pracę zawodową (19%), oraz chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce (17%). Żaden z członków PKA nie stwierdził, że kieruje nim chęć uzyskania gratyfikacji finansowej czy poznania nowych ludzi. Dla nielicznych przyczyną ich działalności w Komisji okazał się jej prestiż.

Motywacje innych	Ogółem	Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej w bieżącej kadencji	Eksperci z grona nauczycieli akademickich	Eksperci z grona studentów	Eksperci z grona pracodawców	Sekretarze zespołów oceniających
Gratyfikacja finansowa	13%	7%	4%	27%	21%	30%
Zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową	15%	25%	15%	14%	5%	30%
Prestiż wynikający z przynależności do Komisji	22%	21%	18%	23%	26%	10%
Chęć poznawania nowych ludzi, którzy są członkami i ekspertami PKA	1%	0%	1%	0%	2%	0%
Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem	8%	4%	8%	9%	17%	0%
Chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach	20%	23%	22%	14%	19%	20%
Chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce	11%	11%	12%	14%	7%	10%
Inne/brak odpowiedzi	10%	9%	18%	0%	2%	0%

Odpowiedź dotycząca własnych motywacji	Najczęstsza motywacja innych osób	Druga najczęstsza motywacja innych osób
Gratyfikacja finansowa	Gratyfikacja finansowa	Prestiż wynikający z przynależności do Komisji
Zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową	Zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową	Prestiż wynikający z przynależności do Komisji
Prestiż wynikający z przynależności do Komisji	Prestiż wynikający z przynależności do Komisji	Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem
Chęć poznawania nowych ludzi, którzy są członkami i ekspertami PKA	Chęć poznawania nowych ludzi, którzy są członkami i ekspertami PKA	Prestiż wynikający z przynależności do Komisji
Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem	Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem	Chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce
Chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach	Chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach	Prestiż wynikający z przynależności do Komisji
Chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce	Chęć wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami/pracownikami innych uczelni w Polsce	Zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową

Określając motywację innych osób, członkowie PKA w bieżącej kadencji nie byli już tak jednomyślni i udzielali głównie 3 odpowiedzi: 1) zdobycie kompetencji, które przełożą się na aktualną i przyszłą karierę zawodową (25%), 2) chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach (23%) oraz 3) prestiż wynikający z przynależności do Komisji (21%). 7% członków uznało z kolei, że innych motywuje gratyfikacja finansowa.

Wśród ekspertów z grona nauczycieli akademickich główną motywacją do działania w PKA okazała się – podobnie jak w wypadku członków w obecnej kadencji – chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach

(36% respondentów). Niewiele mniej, bo 28%, uznało, że powodem ich współpracy z Komisją jest chęć wymiany doświadczeń z przedstawicielami innych uczelni w Polsce, a 21% – że dzięki współpracy z PKA chce zyskać kompetencje, które przełożą się na ich karierę zawodową. Ani jeden ekspert z grona nauczycieli akademickich nie zadeklarował, że kierował się powodami finansowymi czy chęcią poznania nowych osób.

22% ekspertów z grona nauczycieli akademickich uważa, że inni eksperci, członkowie i sekretarze kierują się, podobnie jak oni, chęcią podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach. 18% uznało, że innych przyciąga

prestiż Komisji, a 15% – że inni chcą zdobyć kompetencje, które będą przydatne w karierze zawodowej. Warto podkreślić, że aż 18% ekspertów z grona nauczycieli akademickich nie wiedziało, co motywuje innych, lub twierdziło, że każda z grup ekspertów z nieco innych powodów współpracuje z Komisją.

Chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach okazała się głównym motywatorem do współpracy z Komisją również dla ekspertów studentów (36% respondentów). 23% przyznało, że działa w Komisji z pobudek finansowych, a 14% – że z chęci wymiany doświadczeń i opinii z przedstawicielami innych uczelni, a także z powodu możliwości

zdobycia kompetencji, które przełożą się na ich pracę zawodową.

Zdaniem 27% ekspertów z grona studentów członków, innych ekspertów i sekretarzy motywują głównie finanse, według 23% – prestiż wynikający ze współpracy z Komisją, a w opinii 14% – chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach.

Wśród ekspertów z grona pracodawców odpowiedzi były bardziej zróżnicowane. 19% respondentów zadeklarowało, że współpracuje z Komisją z powodu prestiżu, który wynika z pełnienia funkcji eksperta, oraz z chęci podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach. Dla porównywalnej liczby ankietowanych (17%) głównym bodźcem do działania okazała się chęć wymiany doświadczeń z przedstawicielami uczelni, dla 14% – powody finansowe, a dla 12% – kompetencje, jakie zyskują w trakcie pracy na rzecz Komisji. Warto również zauważyć, że jedyni uczestnicy badania, którzy otwarcie przyznali, że motywuje ich chęć poznania nowych osób, pochodzili właśnie z grupy przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego.

Blisko co trzeci ekspert z grona pracodawców uważa, że inni współpracują z Komisją

z powodu prestiżu wynikającego z pełnienia funkcji członka PKA, eksperta PKA lub sekretarza zespołu oceniającego, 21% – że innymi kieruje chęć uzyskania gratyfikacji finansowej, a „jedynie” 19% – że chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach.

Wśród sekretarzy dominowały dwie odpowiedzi: chęć podnoszenia jakości kształcenia na uczelniach (blisko połowa sekretarzy, którzy wzięli udział w badaniu) oraz chęć zdobycia kompetencji niezbędnych w pracy zawodowej (co trzeci uczestnik badania).

Sekretarze zespołów oceniających sądzą ponadto, że innych motywują przede wszystkim czynniki wewnętrzne, takie jak gratyfikacja finansowa oraz chęć zdobycia kompetencji, które przełożą się na karierę zawodową (obie opcje zaznaczyło po 30% respondentów). Jedynie co piąty sekretarz zespołu oceniającego uważa, że inni decydują się na współpracę z Komisją, ponieważ chcą podnosić jakość kształcenia na uczelniach.

Podsumowując, członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających kierują się zarówno czynnikami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi. Warto zwrócić uwagę, że dla 1/3 interesariuszy Komisji głównym

motywatorem do działania jest chęć realizacji jej misji, polegającej na zapewnianiu i doskonaleniu jakości kształcenia na polskich uczelniach; 20% sądzi przy tym, że Komisja jest platformą dialogu pomiędzy wszystkimi uczestnikami procesu kształcenia na uczelniach wyższych. Komisja uważana jest również za prestiżową instytucję, która umożliwia zdobycie unikalnych kompetencji, mogących się przełożyć na aktualną i przyszłą karierę zawodową.



Kolejny blok pytań dotyczył tego, czym dla członków, ekspertów i sekretarzy jest współpraca z Komisją. Odmienne niż w wypadku poprzednich pytań respondenci mogli zaznaczyć wiele odpowiedzi lub wpisać własną w ramach następującej kafeterii [*współpraca z Komisją jest dla mnie*]:

- powodem do dumy;
- zadaniem, które wykonuję z przyzwyczajenia;
- pewną formą aktywności zawodowej;
- sposobem na osiągnięcie dodatkowego wynagrodzenia;
- sposobem na rozwój moich kompetencji;
- przygodą;
- sposobem na poznanie nowych ludzi;
- sposobem na poszerzenie moich kompetencji;
- inne.

Uczestnicy badania najczęściej sądzili, że praca w Komisji jest sposobem na rozwój i poszerzenie kompetencji (twierdziło tak odpowiednio ok. 67% i 70% respondentów).

	Ogółem	Członkowie Polskiej Komisji Akredytacyjnej w bieżącej kadencji	Eksperti z grona nauczycieli akademickich	Eksperti z grona studentów	Eksperti z grona pracodawców	Sekretarze zespołów oceniających
Powodem do dumy	58%	51%	52%	86%	69%	50%
Zadaniem, które wykonuję od wielu lat, często z przyzwyczajenia	7%	9%	8%	0%	5%	5%
Pewną formą aktywności zawodowej	59%	57%	62%	68%	45%	70%
Sposobem na osiągnięcie dodatkowego wynagrodzenia	29%	13%	15%	81%	43%	45%
Sposobem na rozwój moich kompetencji	67%	77%	63%	73%	62%	70%
Przygodą	17%	15%	13%	36%	14%	25%
Sposobem na poznanie nowych ludzi	42%	43%	36%	55%	40%	50%
Sposobem na poszerzenie moich kompetencji	70%	64%	73%	72%	67%	80%

Jedynie 7% badanych przyznało, że współpracuje z Komisją z przyzwyczajenia.

Podobnie jak w wypadku odpowiedzi na pozostałe pytania różnice między poszczególnymi grupami były dość wyraźne. Dla członków Komisji w kadencji 2020–2023 pełnienie tej funkcji to przede wszystkim sposób na rozwój i poszerzenie kompetencji, a dla połowy respondentów z tej grupy – także powód do dumy. 9% członków (5 osób)

współpracuje z PKA z przyzwyczajenia (wśród tych osób dwie działają w Komisji od 6 do 8 lat, jedna – od 8 do 10 lat, a kolejne dwie – od 11 do 14 lat), 13% członków przyznaje, że działalność w PKA to forma uzyskiwania dodatkowego dochodu, a aż 43% – że okazja do poznania nowych osób.

W grupie ekspertów nauczycieli akademickich odpowiedzi były zbliżone. Współpraca z Komisją traktowana była najczęściej jako

forma pracy zawodowej, która wpływa na poszerzenie i rozwój kompetencji. Nieco ponad połowa respondentów uznała, że działalność ta jest dla nich powodem do dumy, a 36% – że dzięki niej zyskuje możliwość poznania nowych ludzi.

Wśród ekspertów studentów – odmiennie niż wśród przedstawicieli pozostałych grup – dominuje przekonanie, że współpraca z Komisją daje możliwość uzyskania dodatkowego przychodu (81% respondentów). Tylko nieco mniej, bo ok. 70%, uznało, że dzięki niej poszerza i rozwija swoje kompetencje zawodowe. Jednocześnie pracę na rzecz Komisji studenci postrzegają jako prestiżową, gdyż 86% z nich stwierdziło, że pełnienie funkcji eksperta PKA jest dla nich powodem do dumy. Ponadto połowa z nich była zdania, że współpraca z Komisją pozwala im nawiązać nowe relacje.

Eksperci PKA z grona pracodawców także w tym wypadku nie byli tak zgodni jak respondenci z innych grup. 69% z nich stwierdziło, że współpraca z Komisją jest powodem do dumy. Poza tym w grupie tej odsetek osób, dla których działalność w PKA to forma pracy, okazał się znacznie niższy niż w innych grupach. Ok. 40% ekspertów

pracodawców uznało z kolei, że współpraca z Komisją umożliwia im poznanie nowych ludzi.

Wśród sekretarzy panuje przekonanie, że pełnienie tej funkcji jest pracą, która umożliwia poszerzenie i rozwój kompetencji zawodowych. Jednocześnie dla połowy ankietowanych jest to powód do dumy oraz sposób na poznanie nowych osób.

Wielu ankietowanych zdecydowało się wpisać własną odpowiedź na pytanie, czym jest dla nich współpraca z Komisją²:

- *Możliwością pomocy uczelniom.*
- *Służbą dla społeczności akademickiej w Polsce w sytuacji nowych wyzwań dydaktycznych i technologicznych.*
- *Misją pro publico bono.*
- *Misją, by uczynić polską edukację lepszą.*
- *Próbką dotarcia do kierownictwa PKA i przekonania go, że w jego wizji jest więcej biurokracji i urzędowego podejścia do kwestii kształcenia niż*

² Podano wszystkie odpowiedzi wpisane samodzielnie przez uczestników badania.

merytorycznych aspektów związanych na przykład z poziomem kształcenia na danym kierunku.

- *Lubię robić coś, czego sens widzę.*
- *Wykonuję funkcję z poczuciem odpowiedzialności.*
- *Sposobem na wpływanie na otoczenie, aby stawało się lepsze.*
- *Poczuciem realnego wpływu/troski o jakość kształcenia w Polsce.*
- *Poczuciem wpływu na poziom kształcenia oraz możliwością poznania sposobów kształcenia w innych uczelniach.*
- *Misją wskazywania, jak można doskonalić coś, co często w uczelniach stało się rutyną.*
- *Obowiązkiem wobec społeczności akademickiej.*
- *Poczuciem odpowiedzialności za poziom dydaktyki w szkolnictwie wyższym.*
- *Możliwością wpływu na podniesienie jakości kształcenia.*

- *Zadaniem, które wykonuję jako swego rodzaju powinność wobec polskich uczelni.*

Inne osoby, wpisując własne odpowiedzi, kierowały się pobudkami wewnętrznymi, gdyż dla nich współpraca z PKA okazała się:

- *Sposobem na uaktualnianie wiedzy o funkcjonujących w środowisku rozwiązaniach i bodźcem do aktualizowania wiedzy o permanentnie zmieniających się i obowiązujących przepisach.*
- *Wykorzystaniem doświadczeń w pracy naukowej.*
- *Nauką.*
- *Reprezentowaniem uczelni, która wcześniej zainwestowała w moje kompetencje w zakresie systemu jakości kształcenia.*
- *Szansą na poznanie doświadczeń innych ośrodków naukowych.*
- *Szerokim kontaktem ze środowiskiem akademickim o podobnych zainteresowaniach.*
- *Możliwością poznania zasad funkcjonowania innego kierunku*

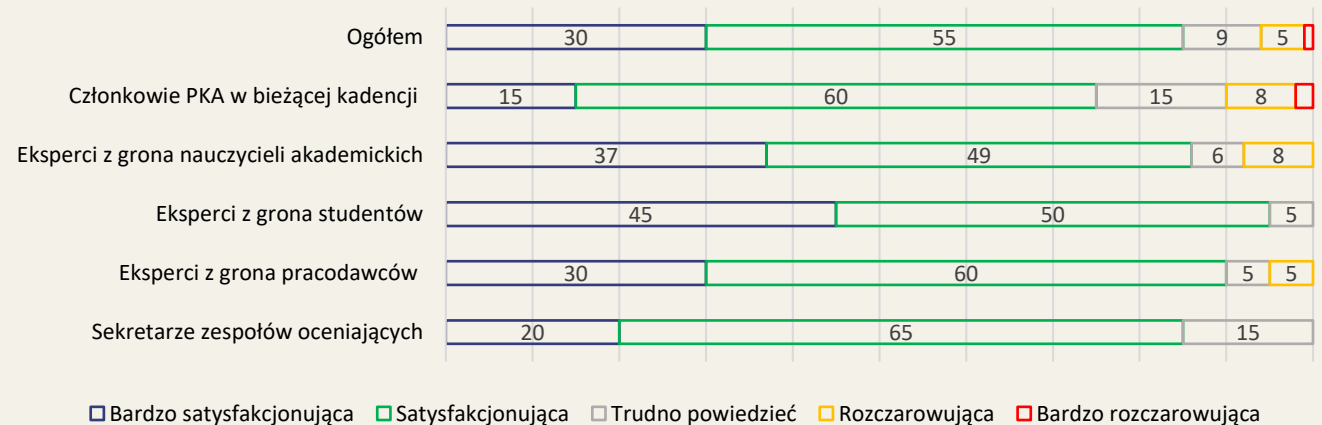
studiów niż ten, w obrębie którego pracuję.

- *Hobby.*
- *Możliwością dzielenia się doświadczeniem.*
- *Prestżowym uznaniem mojej eksperckości i kompetencji.*
- *Kontaktem z autorytetami naukowymi.*
- *Sposobem na poznanie innego sposobu myślenia/podejścia do kształcenia.*
- *Obowiązkiem wobec własnej uczelni i wobec środowiska akademickiego.*
- *Pieniądze nie są duże, a pracy dużo, ale interesuję się tym po prostu, jestem z pierwszego wykształcenia prawnikiem i rozumiem administrację, często PKA inaczej interpretuje zapisy, ale to jest dla mnie ciekawe samo w sobie.*

Dwóch respondentów podkreśliło negatywny aspekt współpracy z PKA. Pełnienie funkcji jest dla nich bowiem:

- *Nieproporcjonalnie dużym obciążeniem czasowym w stosunku do wynagrodzenia.*
- *Dużym obciążeniem czasowym i intelektualnym, całkowicie nieadekwatnie wynagradzanym (recenzja wniosku to co najmniej 5 dni pracy, przygotowanie wizytacji – co najmniej 2 tygodnie).*

Niezależnie od motywów współpracy z Komisją działalność ta jest dla członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających bardzo satysfakcjonująca lub satysfakcjonująca (uważa tak ogółem 85% wszystkich uczestników badania).





REALIZACJA ZADAŃ USTAWOWYCH

Zadania PKA określa ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.). Zgodnie z art. 258 ust. 1 ustawy do zadań Komisji należy:

- wyrażanie opinii w sprawie wpisu uczelni niepublicznej do ewidencji;
- wyrażanie opinii w sprawie spełnienia warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu oraz związku studiów ze strategią uczelni;
- przeprowadzanie oceny programowej;
- przeprowadzanie oceny kompleksowej;
- prowadzenie działalności analitycznej, szkoleniowej oraz upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie jakości kształcenia;
- współpraca z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami i organizacjami działającymi w obszarze szkolnictwa wyższego;
- wydawanie opinii w innych sprawach przedstawionych przez ministra.

Realizacja zadań wynikających z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wymaga od członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających szerokiej wiedzy merytorycznej, związanej z jednej strony z przepisami dotyczącymi szkolnictwa wyższego, a z drugiej – z kryteriami oceny jakości kształcenia. Dlatego też respondenci zostali zapytani i o to, jak we własnym mniemaniu są przygotowani do pracy w Komisji.

Zdecydowana większość uczestników badania (94%) czuje się bardzo dobrze lub dobrze przygotowana do wykonywania zadań związanych z pracą w Komisji, przy czym 30% uważa się za bardzo dobrze przygotowanych do wykonywania tych zadań.

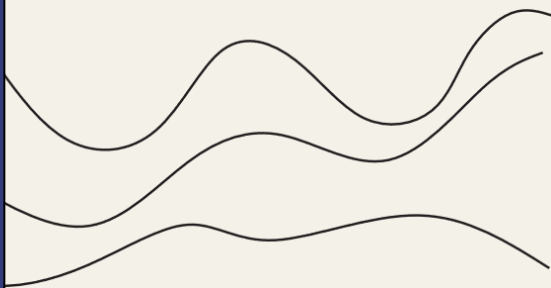
92% uznało, że bardzo dobrze lub dobrze zna przepisy prawa oraz kryteria związane z oceną jakości kształcenia.

Niemal równie wysoko oceniono znajomość prawa przez innych członków i ekspertów PKA oraz sekretarzy zespołów oceniających, najwyżej przez sekretarzy zespołów oceniających: 60% respondentów uznało, że sekretarze znają przepisy bardzo dobrze, a 33% – że dobrze. Również wiedza przedstawicieli pozostałych grup na temat

przepisów prawa i kryteriów oceny programowej została oceniona wysoko. Warto zauważyć, że według własnej opinii jedynie 6% ankietowanych zna przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia w stopniu średnim, ale odsetek ankietowanych, którzy uważają, że to inni znają ww. przepisy i kryteria w stopniu średnim, jest już znacznie wyższy i wynosi 9% (opinia o średnim poziomie wiedzy członków PKA w bieżącej kadencji), 15% (opinia o średnim poziomie wiedzy ekspertów z grona nauczycieli akademickich), 10% (opinia o średnim poziomie wiedzy ekspertów z grona studentów) i 11% (opinia o średnim poziomie wiedzy ekspertów z grona pracodawców).

Uwagę zwraca też dość duży odsetek odpowiedzi *Nie mam wystarczającej wiedzy, by móc to ocenić*, szczególnie wśród ekspertów z grona pracodawców: 17%.

Podsumowując, członkowie i eksperci PKA oraz sekretarze zespołów oceniających uważają, że są dobrze przygotowani do wykonywania zadań na rzecz PKA, ponieważ z jednej strony legitymują się odpowiednią wiedzą merytoryczną, a z drugiej znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia. Znajduje to wyraz także we



wzajemnej ocenie kompetencji przez poszczególne grupy.

46% uczestników badania sądzi, że członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich są bardzo dobrymi specjalistami w dyscyplinach, które reprezentują, 37% – że są dobrymi specjalistami, a 12% nie ma na ten temat zdania. Oznacza to, że osoby odpowiadające za ocenę kryteriów jakości kształcenia odnoszących się do: konstrukcji programu studiów, realizacji programu studiów, przyjęcia na studia, weryfikacji osiągnięcia przez studentów efektów uczenia się, zaliczania poszczególnych semestrów i lat oraz dyplomowania, kompetencji, doświadczenia, kwalifikacji i liczebności kadry prowadzącej



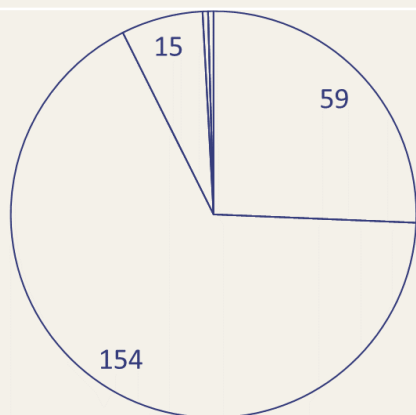
kształcenie oraz rozwoju i doskonalenia kadry, infrastruktury i zasobów edukacyjnych wykorzystywanych w realizacji programu studiów oraz ich doskonalenia, warunków i sposobów podnoszenia stopnia umiędzynarodowienia procesu kształcenia na kierunku oraz polityki jakości, projektowania, zatwierdzania, monitorowania, przeglądu i doskonalenia programu studiów – są oceniane jako bardzo kompetentne i merytorycznie przygotowane do wykonywania powierzonych im zadań, związanych z jednej strony z przeprowadzaniem ocen programowych, z drugiej zaś – z opiniowaniem wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu.

Eksperti z grona pracodawców w ramach zespołów oceniających dokonują merytorycznej oceny kryteriów związanych z realizacją praktyk zawodowych oraz ze współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym w konstruowaniu, realizacji i doskonaleniu programu studiów i jej wpływem na rozwój kierunku. Najwięcej respondentów (ok. 32%) deklaruje, że nie ma wystarczającej wiedzy, by ocenić kompetencje ekspertów pracodawców.

31% uważa z kolei, że osoby pełniące funkcję eksperta z grona pracodawców odnoszą duże sukcesy zawodowe i są dobrze znane w swojej branży (a zdaniem 17% – bardzo dobrze znane). Opinia o pracodawcach nie jest więc jednoznaczna.

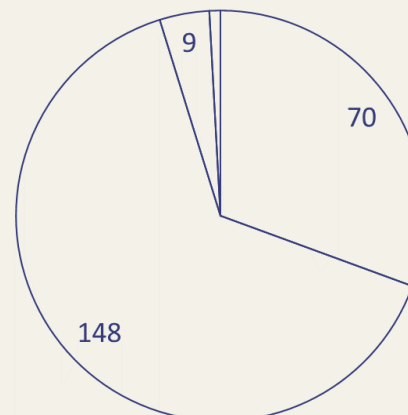
Również opinie dotyczące studentów są niejednoznaczne, gdyż niemal identyczny odsetek ankietowanych wskazał jedną z trzech następujących odpowiedzi: *Są bardzo dobrymi studentami*, *Są dobrymi studentami* i *Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić*.

W wypadku sekretarzy zespołów oceniających respondenci byli pytani o ich wpływ na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających. 93% ankietowanych uważa, że aktywność sekretarzy pozytywnie wpłynęła na pracę zespołów oceniających i jej rezultaty.



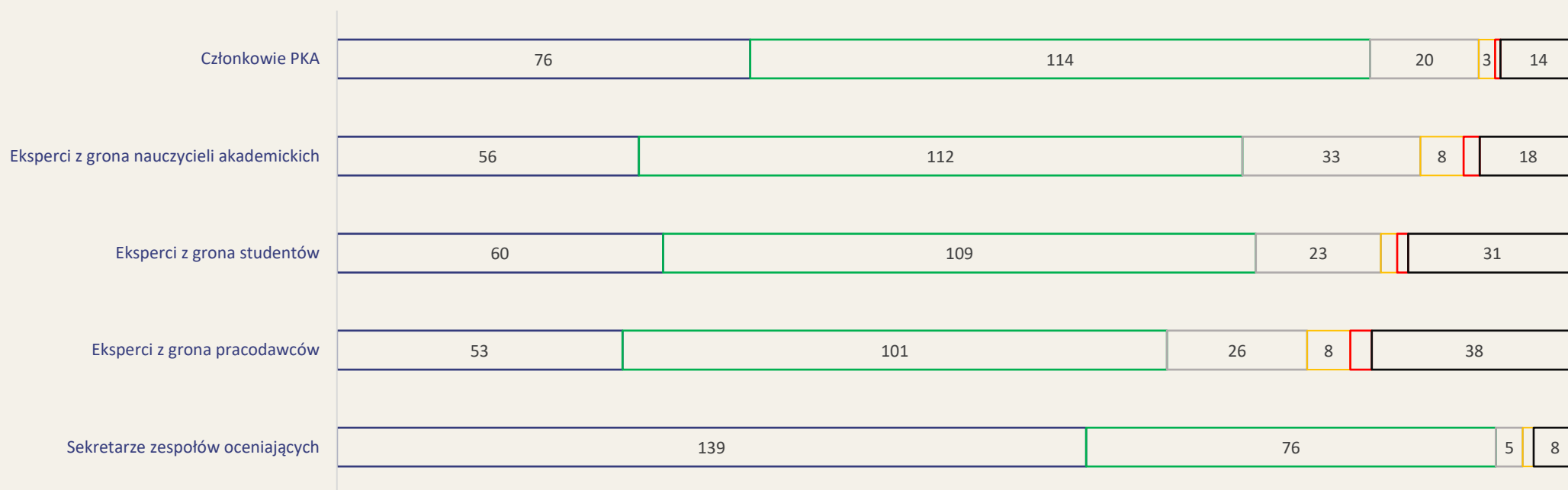
Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

- 59 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- 154 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- 15 - Uważam, że w średnim stopniu znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- 1 - Uważam, że moja znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia wymaga poprawy
- 1- Uważam, że nie szczegółowo znać przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia



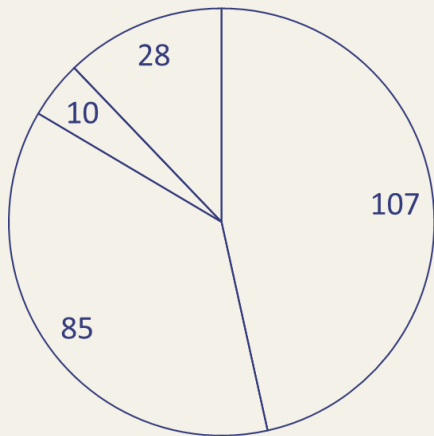
Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach

- 70 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
- 148 - Czuję się dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
- 9 - Czuję się średnio przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
- 2 - Czuję się słabo przygotowany/przygotowana do pracy w PKA



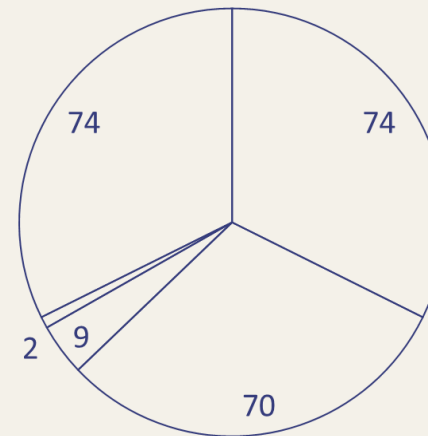
- Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup



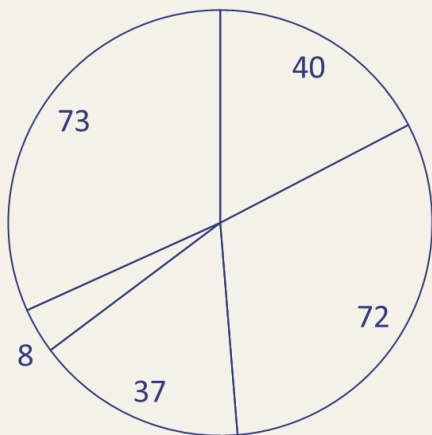
Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich

107- są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
 85 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
 10 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach
 28 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



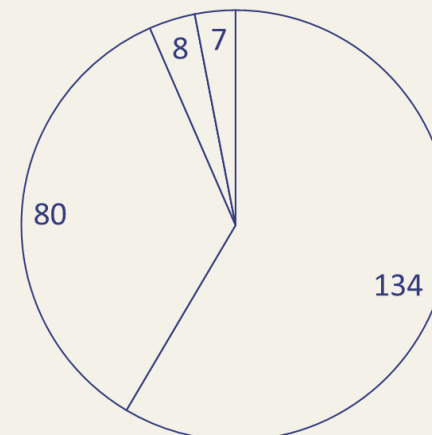
Ekspert z grona studentów

74 - są bardzo dobrymi studentami
 70 są dobrymi studentami
 9 - są przeciętnymi studentami
 2- są bardzo słabymi studentami
 74 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby to ocenić



Ekspert z grona pracodawców

40 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
 72 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
 37 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
 8 - nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych
 73 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić



Sekretarze zespołów oceniających

134 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 80 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 8 - ich praca nie przełożyła się na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 7 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

20% członków PKA w bieżącej kadencji uważa się za bardzo dobrze przygotowanych do wypełniania zadań w ramach pracy w PKA, 73% – za przygotowanych dobrze, a 5% – za przygotowanych średnio. Żaden z członków nie uważa, że jest słabo lub bardzo słabo przygotowany do pracy w PKA.

Członkowie PKA w bieżącej kadencji w większości uważają również, że bardzo dobrze lub dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia.

Członkowie PKA w bieżącej kadencji pod względem poziomu znajomości przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości najwyższej oceniają sekretarzy zespołów oceniających: łącznie 87% z nich uznało, że grupa ta zna przepisy i kryteria bardzo dobrze lub dobrze. 77% członków uważa zaś, że inni członkowie PKA w bieżącej kadencji znają przepisy i kryteria bardzo dobrze lub dobrze. Najślabiej pod tym względem zostali ocenieni eksperci PKA z grona nauczycieli akademickich. Aż 32% członków PKA sądzi, że eksperci odpowiedzialni m.in. za ocenę programu studiów znają przepisy prawa i kryteria

związane z oceną jakości kształcenia w stopniu średnim, a 7% – że znają je słabo lub bardzo słabo. Warto przywołać w tym kontekście jedną z opinii zamieszczonych w odpowiedziach na pytania otwarte: *Dobór ekspertów jest zbyt liberalny, w gronie ekspertów są osoby niespełniające standardów.*

Członkowie PKA sądzą, że zarówno oni, jak i eksperci z grona nauczycieli akademickich są bardzo dobrymi specjalistami w dyscyplinach, które reprezentują (łącznie 83%). 6% uznało zaś, że osoby pełniące te funkcje są przeciętnymi specjalistami w swoich dyscyplinach.

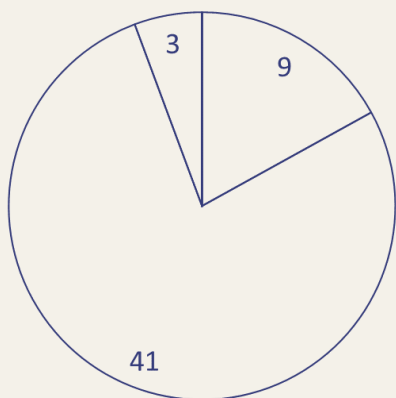
Oceniając grupę pracodawców, 34% członków PKA w bieżącej kadencji wybrało odpowiedź *Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić.* Tyle samo osób uważa, że eksperci z grona pracodawców są bardzo dobrze lub dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże lub duże sukcesy zawodowe. 25% respondentów twierdzi z kolei, że eksperci ci są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe.

42% członków PKA w bieżącej kadencji sądzi, że z reguły eksperci z grona studentów są dobrymi studentami, a 19% – że bardzo

dobrymi. Liczba odpowiedzi *Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić* jest podobna jak w wypadku pytania dotyczącego grupy pracodawców.

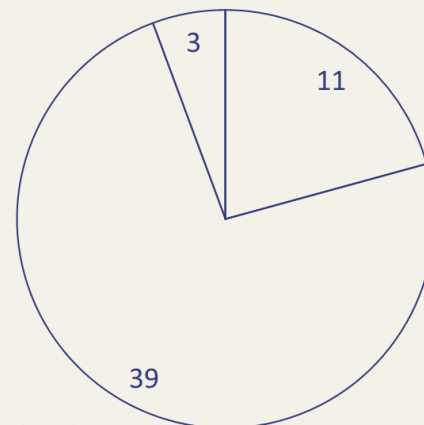
Większość członków Komisji w bieżącej kadencji uważa, że praca sekretarzy w znaczącym stopniu wpłynęła na profesjonalizację pracy zespołów oceniających (51%), a 38% – że praca sekretarzy wpłynęła na profesjonalizację tego procesu. Żaden z uczestników badania z tej grupy nie uznał, że praca ta negatywnie wpłynęła na profesjonalizację procesu.





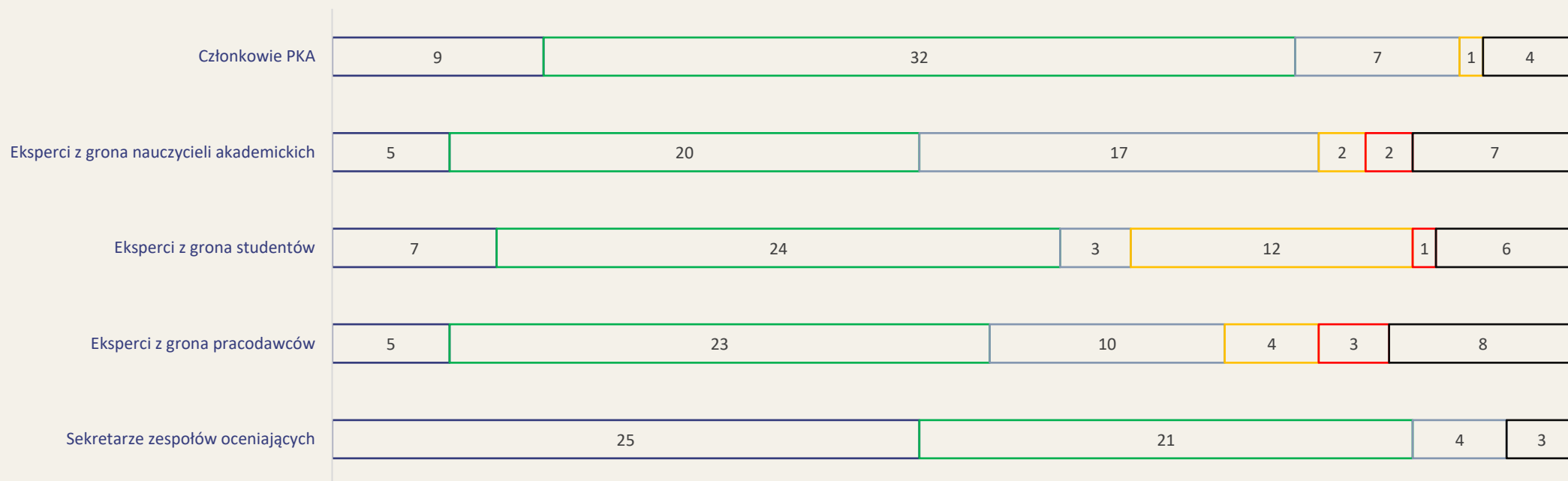
Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

9 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
 41 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
 3 - Uważam, że w średnim stopniu znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia



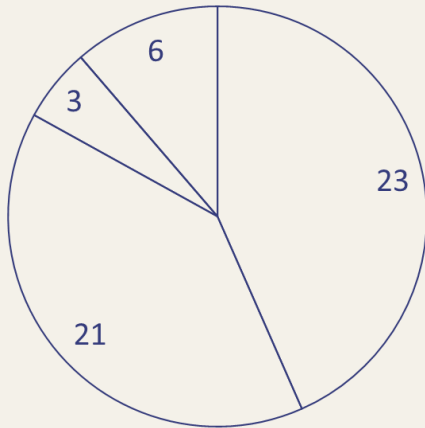
Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach

11 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
 39 - Czuję się dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
 3 - Czuję się średnio przygotowany/przygotowana do pracy w PKA



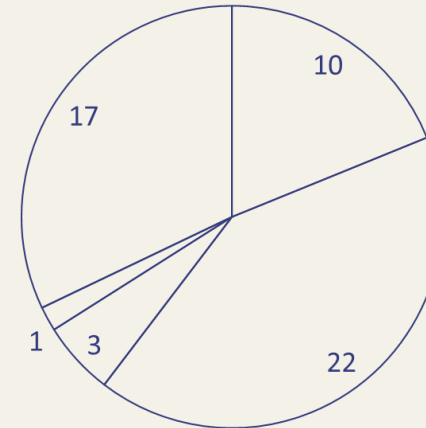
- Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup w perspektywie członków PKA



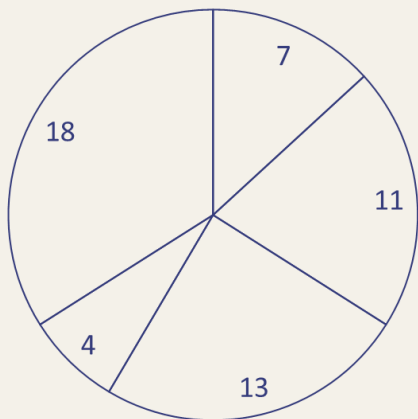
Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich

- 23 - są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
- 21 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
- 3 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach
- 6 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



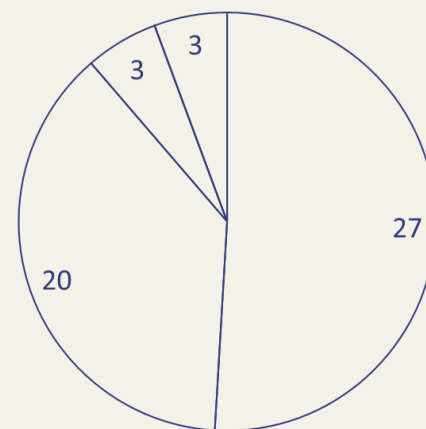
Ekspertzy z grona studentów

- 10 - są bardzo dobrymi studentami
- 22 - są dobrymi studentami
- 3 - są przeciętnymi studentami
- 1 - są bardzo słabymi studentami
- 17 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby to ocenić



Ekspertzy z grona pracodawców

- 7 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
- 11 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
- 13 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
- 4 - nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych
- 24 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić



Sekretarze zespołów oceniających

- 27 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
- 20 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
- 3 - ich praca nie przetożyła się na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
- 3 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

73% ekspertów z grona nauczycieli akademickich sądzi, że jest dobrze przygotowanych do pracy w PKA, a 25% – że bardzo dobre. Jedynie 2% uczestników badania uważa się za średnio przygotowanych do pracy w PKA.

93% respondentów z grona ekspertów nauczycieli akademickich twierdzi, że bardzo dobrze lub dobrze zna przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia. Jedynie 5 ankietowanych uznało, że zna te przepisy i kryteria średnio, a jedna osoba – że nie musi szczegółowo znać przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia.

W opinii ekspertów nauczycieli akademickich grupą, która najlepiej zna przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia, są sekretarze zespołów oceniających; jedynie 2 nauczycieli akademickich stwierdziło, że sekretarze znają przepisy słabo. Również znajomość przepisów i kryteriów przez członków PKA w bieżącej kadencji eksperci nauczyciele akademicy oceniają wysoko: 85% stwierdziło, że członkowie znają przepisy i kryteria bardzo dobrze lub dobrze. Z kolei aż 17% uczestniczących w badaniu

ekspertów studentów oraz ekspertów pracodawców uważa, że nie ma wystarczającej wiedzy, by ocenić znajomość przepisów i kryteriów przez innych członków zespołów oceniających.

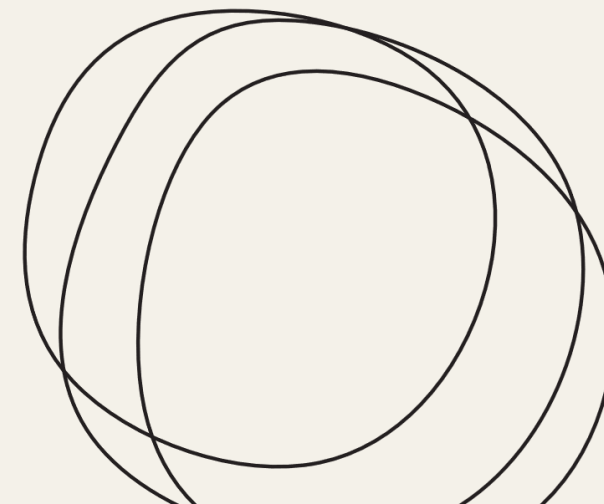
Zdaniem ekspertów z grona nauczycieli akademickich inni przedstawiciele tej grupy, a także członkowie PKA, którzy również zaliczają się do nauczycieli akademickich, są bardzo dobrymi specjalistami w dyscyplinach, które reprezentują; stwierdziło tak 53% respondentów. 30% uważa pozostałych ekspertów nauczycieli akademickich i członków PKA za dobrych specjalistów, a 13% deklaruje, że nie ma wiedzy, by to ocenić.

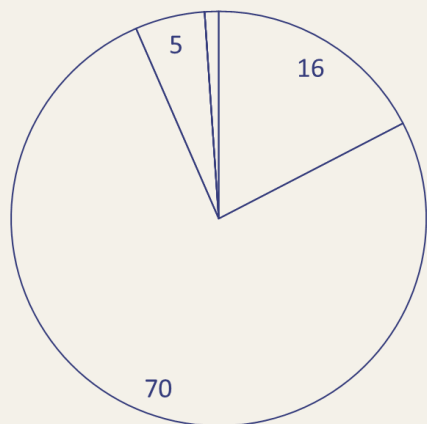
Co trzeci respondent z grupy ekspertów z grona nauczycieli akademickich nie ma dostatecznej wiedzy, bo ocenić ekspertów z grona pracodawców, 53% stwierdziło, że eksperci pracodawcy są bardzo dobrze lub dobrze znani w swojej branży oraz odnoszą bardzo duże lub duże sukcesy zawodowe, a jedynie 10% – że są przeciętnie znani lub nieznanymi w swojej branży i odnoszą skromne sukcesy zawodowe. W odpowiedzi na pytanie otwarte jeden z ekspertów z grona nauczycieli akademickich napisał: *Dobór pracodawców jest wątpliwy – są to najczęściej tzw. działacze,*

nie zaś pracodawcy, którzy rzeczywiście zatrudniają pracowników i mają wiedzę o rynku pracy w danej dyscyplinie. Ci ostatni na ogół nie mają czasu na pracę w PKA, ale ich udział powinien się zwiększać. Oczywiście są wyjątki.

Eksperti z grona nauczycieli akademickich w większości nie potrafili również ocenić, czy eksperci studenci są dobrymi studentami. Aż 42% respondentów nie ma wystarczającej wiedzy, by to ocenić. Co trzeci uważa natomiast, że są to bardzo dobrzy studenci, a jedynie 3 ekspertów nauczycieli akademickich – że eksperci studenci są przeciętnymi lub słabymi studentami.

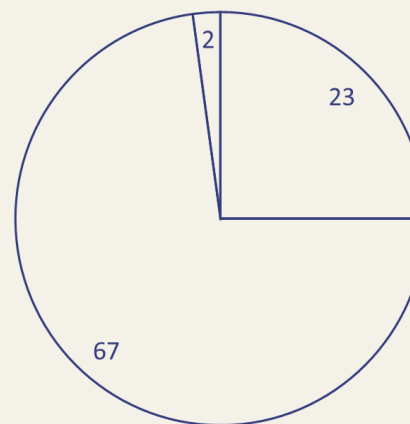
Eksperti z grona nauczycieli akademickich nie mają wątpliwości, że praca sekretarzy w znaczący sposób wpłynęła na profesjonalizację pracy zespołów oceniających.





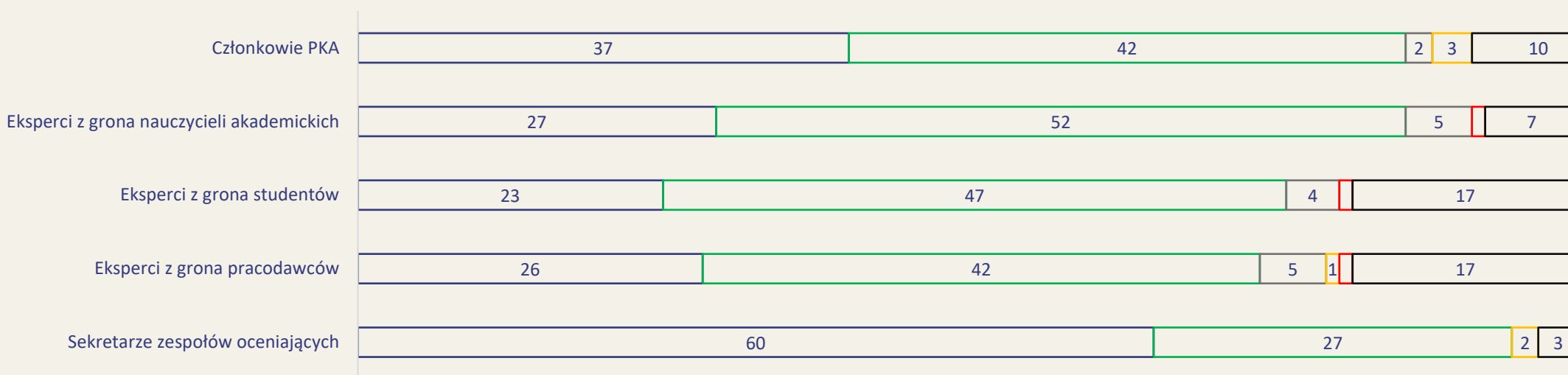
Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

16 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
 70 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
 5 - Uważam, że w średnim stopniu znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia



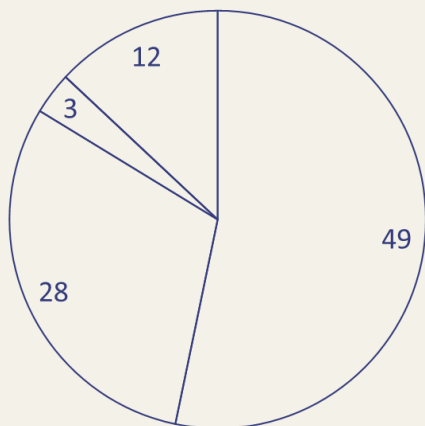
Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach

23 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
 67 - Czuję się dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA
 2 - Czuję się średnio przygotowany/przygotowana do pracy w PKA



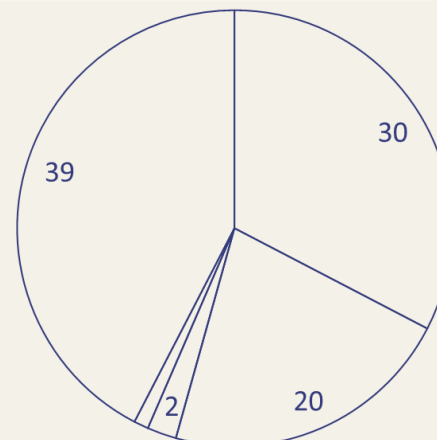
- Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia
- Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup w perspektywie ekspertów PKA z grona nauczycieli akademickich



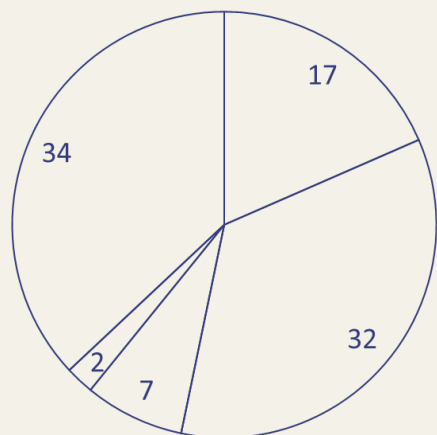
Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich

49 - są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
 28 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
 3 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach
 12 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



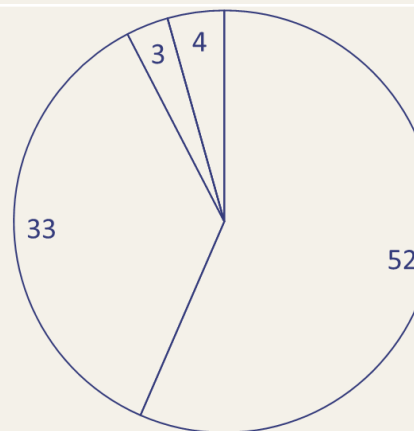
Eksperti z grona studentów

30 - są bardzo dobrymi studentami
 20 - są dobrymi studentami
 32 - są przeciętnymi studentami
 1 - są bardzo słabymi studentami
 39 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby to ocenić



Eksperti z grona pracodawców

17 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
 32 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
 33 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
 2 - nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych
 34 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić



Sekretarze zespołów oceniających

52 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 33 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 3 - ich praca nie przelożyła się na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
 4 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Podobnie jak pozostałe grupy również eksperci studenci okazali się we własnej opinii bardzo dobrze lub dobrze przygotowani do pracy w Komisji. Tylko 1 student stwierdził, że jest średnio przygotowany do tej pracy.

Tak samo wysoko eksperci studenccy ocenili swoją znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia. Wiedza ta jest o tyle istotna, że studenci powinni współuczestniczyć w ocenie stopnia spełnienia większości kryteriów oceny programowej, a niezależnie od tego biorą udział w opiniowaniu wszystkich wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu.

Podobnie jak przedstawiciele pozostałych grup również eksperci z grona studentów uważają, że to sekretarze zespołów oceniających najlepiej znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia. Warto zauważyć, że studenci z reguły oceniają poziom przygotowania pozostałych ekspertów do pracy w PKA bardzo dobrze, a tylko nieliczni deklarują, że nie mają wystarczającej wiedzy, by to ocenić. W odpowiedzi na pytanie otwarte

jeden z ekspertów studenckich wyraził jednak odmienną opinię: *[...] Członkowie ZO, w tym członkowie PKA, mają bardzo niską wiedzę na temat przepisów prawa powszechnie obowiązującego (w zakresie prawa o szkolnictwie wyższym) i często nie zauważają uchybień formalnych po stronie uczelni albo sami głoszą tezy pozostające w sprzeczności z prawem. Oprócz ekspertów z dyscypliny nauk prawnych często sekretarz ZO lub ekspert student pełni rolę „specjalisty” w zakresie obowiązujących przepisów [...].*

Eksperci z grona studentów równie wysoko ocenili członków PKA oraz ekspertów z grona nauczycieli akademickich, stwierdzając, że są oni bardzo dobrymi lub dobrymi specjalistami w uprawianych przez nich dyscyplinach.

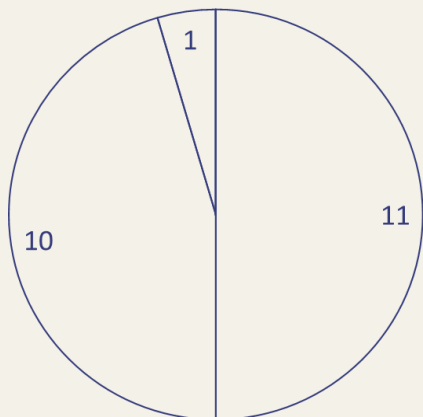
Oceniając ekspertów pracodawców, studenci byli już jednak podzieleni: połowa uznała, że pracodawcy są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe, 4 studentów stwierdziło, że pracodawcy są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe, a kolejnych 4 – że są przeciętnie znani w branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe.

Ponadto ankietowani z tej grupy zgodnie orzekli, że eksperci studenccy to bardzo

dobrzy studenci. Jedynie 2 osoby zadeklarowały, że nie mają wystarczającej wiedzy, by to ocenić.

Podobnie jak pozostałe grupy respondenci będący studentami również nie mieli żadnych wątpliwości co do tego, że praca sekretarzy bardzo pozytywnie wpłynęła na profesjonalizację pracy zespołów oceniających. Należy jednak przywołać opinię eksperta z grona studentów, która przeczy powyższemu: *Sekretarze zewnętrzni – nie zawsze odpowiadają kompetencjom do roli sekretarza.*



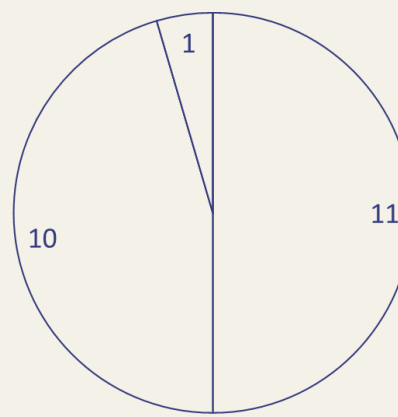


11 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

10 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

1 - Uważam, że w średnim stopniu znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

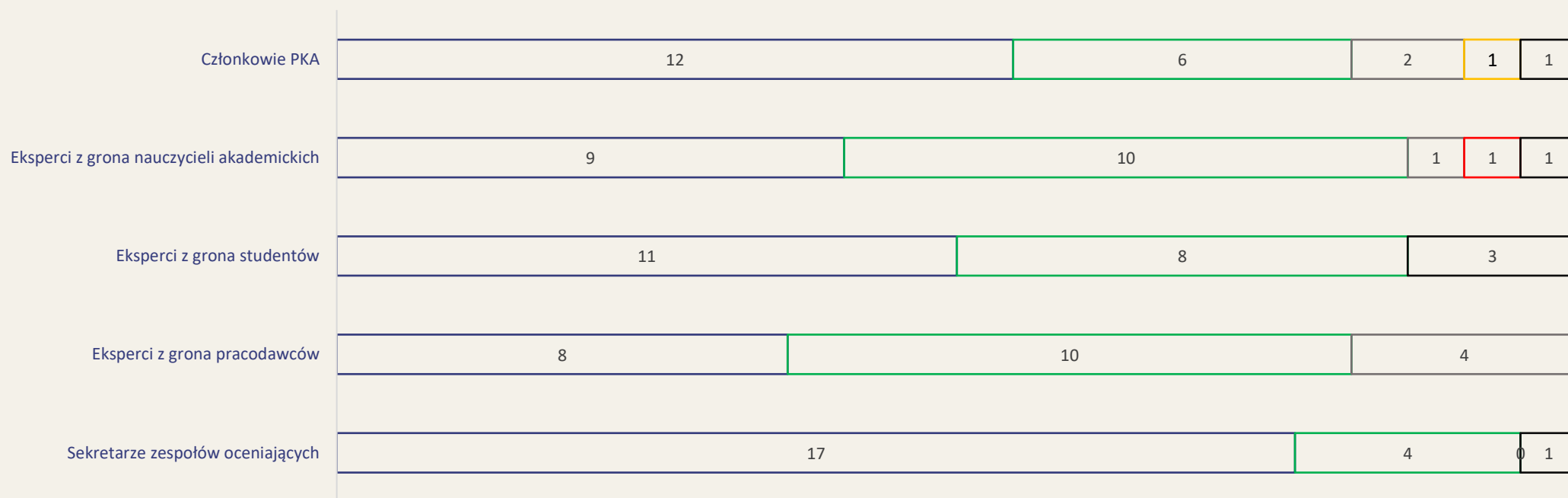


11 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA

10 - Czuję się dobrze przygotowana/przygotowany do pracy w PKA

1 - Czuję się średnio przygotowana/przygotowany do pracy w PKA

Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach



Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

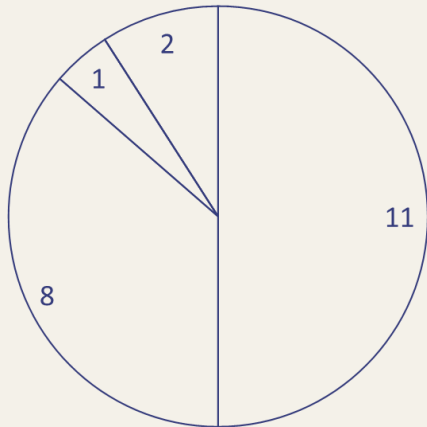
W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Slabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

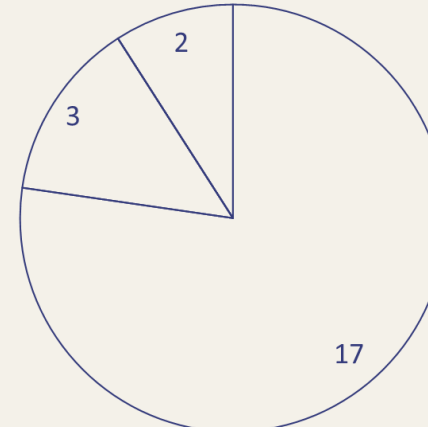
Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup w pespektywie ekspertów PKA z grona studentów



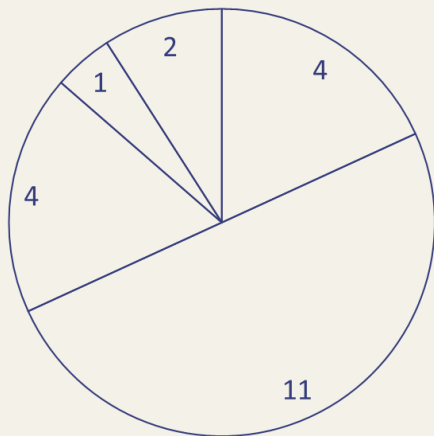
Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich

11 - są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
8 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
1 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach
2 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



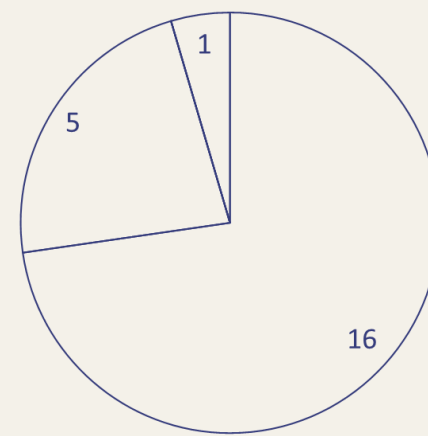
Ekspertci z grona studentów

17 - są bardzo dobrymi studentami
3 - są dobrymi studentami
2 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby to ocenić



Ekspertci z grona pracodawców

4 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
11 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
4 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
1 - nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych
2 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić



Sekretarze zespołów oceniających

16 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
5 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
1 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Eksperci reprezentujący pracodawców uważają się w większości za bardzo dobrze lub dobrze przygotowanych do pracy w Komisji. Jedynie 4 respondentów (9%) zaznaczyło odpowiedź *Czuję się średnio przygotowany/przygotowana do pracy w PKA*.

Większość osób reprezentujących pracodawców jest również zdania, że bardzo dobrze lub dobrze zna przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia. Jedna osoba uważa, że powinna znać te zagadnienia lepiej, a 6 – że zna je w stopniu średnim.

Także eksperci z grona pracodawców sądzą, że sekretarze zespołów oceniających bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia. Jedynie 1 pracodawca stwierdził, że nie ma wystarczającej wiedzy, by to ocenić. Żaden z pracodawców nie uważa zaś, że sekretarze znają przepisy słabo lub bardzo słabo. Poza tym dość duża liczba pracodawców zadeklarowała, że nie ma wystarczającej wiedzy, by ocenić znajomość przepisów i kryteriów przez innych przedstawicieli tej grupy. Dobrze lub bardzo dobrze oceniono za to znajomość tych kwestii przez członków

PKA i ekspertów z grona nauczycieli akademickich.

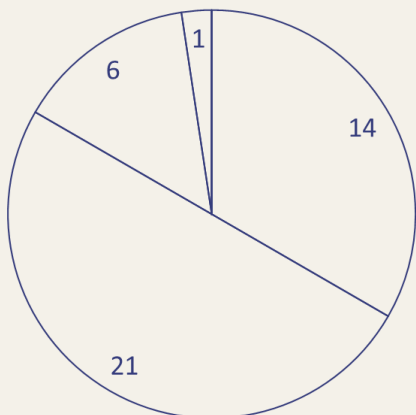
W opinii pracodawców członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich są bardzo dobrymi lub dobrymi specjalistami w swoich dyscyplinach. Twierdzi tak 76% respondentów. Jedna osoba uznała, że pracodawcy są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach, a 9 (21%) – że nie ma wystarczającej wiedzy, by to ocenić.

Duża część (40%) ekspertów pracodawców nie dysponuje również wystarczającą wiedzą, by ocenić sukcesy zawodowe i pozycję zawodową swoich kolegów ekspertów. Może to wynikać stąd, że w skład zespołu oceniającego wchodzi tylko jeden pracodawca, a zatem eksperci z tej grupy nie mają możliwości wzajemnego poznania się w codziennej pracy. 20% sądzi, że eksperci pracodawcy są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe, a 24% – że są dobrze znani i odnoszą duże sukcesy zawodowe. 12% uznało zaś, że eksperci pracodawcy są przeciętnie znani i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe, a 1 osoba – że nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych.

Znaczna część ekspertów pracodawców nie umiała także ocenić, czy eksperci studenci są dobrymi studentami, czy słabymi. 36% udzieliło odpowiedzi *Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić*, podczas gdy 62% uznało, że eksperci studenci są bardzo dobrymi lub dobrymi studentami.

Podobnie jak przedstawiciele innych grup również pracodawcy wyrazili pogląd, że praca sekretarzy zespołów oceniających wpłynęła na profesjonalizację pracy zespołów oceniających.





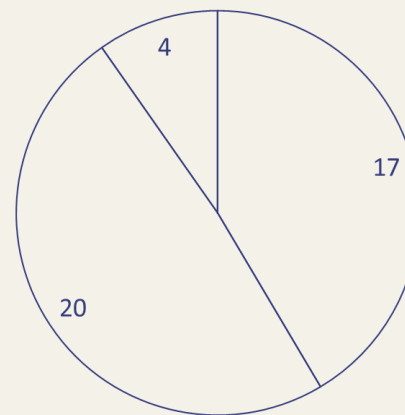
Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

14 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

21 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

6 - Uważam, że w średnim stopniu znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

1 - Uważam, że moja znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia wymaga poprawy

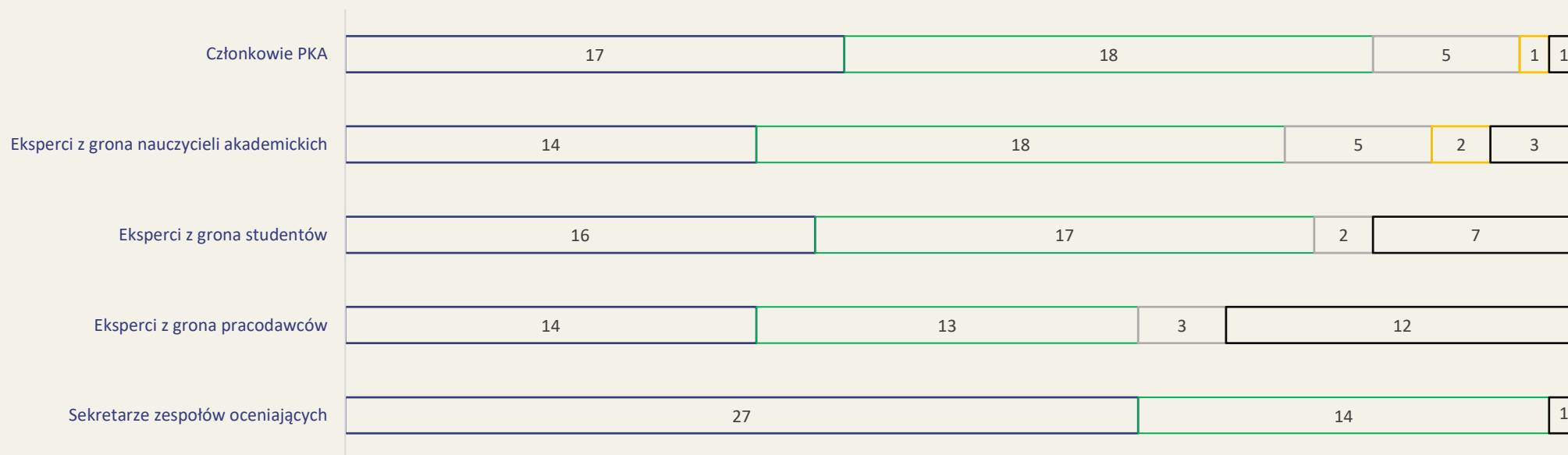


Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach

17 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA

20 - Czuję się dobrze przygotowana/przygotowany do pracy w PKA

4 - Czuję się średnio przygotowana/przygotowany do pracy w PKA



Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

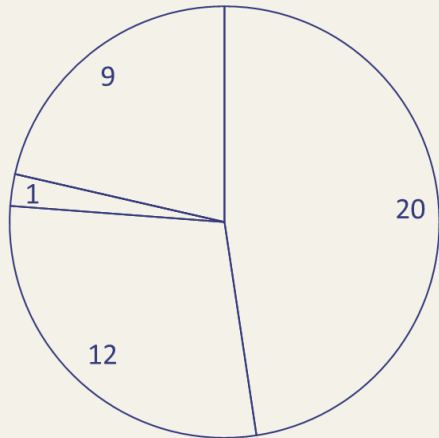
Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

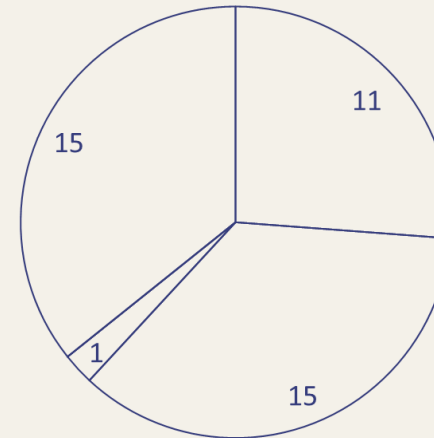
Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup w pespektywie ekspertów PKA z grona pracodawców



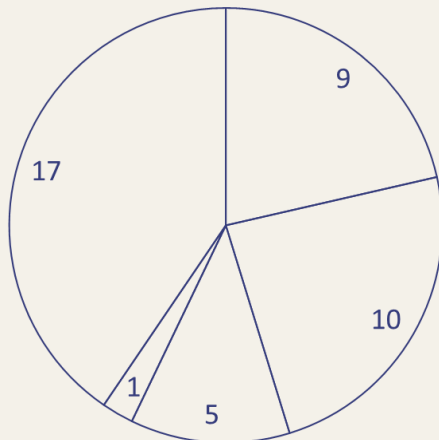
Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich

20- są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
12 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
1 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach
9 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



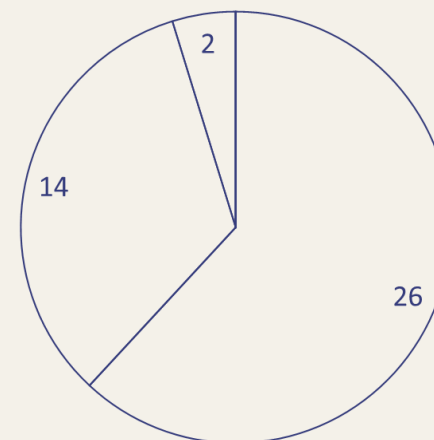
Eksperti z grona studentów

11 - są bardzo dobrymi studentami
15 są dobrymi studentami
1 - są przeciętnymi studentami
15 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby ocenić



Eksperti z grona pracodawców

9 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
10 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
5 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
1 - nie są znani w swojej branży i nie odnoszą sukcesów zawodowych
17 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić



Sekretarze zespołów oceniających

26 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
14 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
2- ich praca nie przełożyła się na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających

Zdaniem pozostałych grup biorących udział w badaniu praca sekretarzy zespołów oceniających bardzo pozytywnie wpłynęła na pracę zespołów oceniających. Również we własnej opinii sekretarze czują się bardzo dobrze przygotowani do pracy w PKA.

Dotyczy to także znajomości przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia. Wszyscy sekretarze stwierdzili, że bardzo dobrze lub dobrze znają te zagadnienia.

Co interesujące, w opinii sekretarzy prawie żadna z pozostałych grup nie zna przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia bardzo dobrze. Jedynie pojedynczy respondenci uznali, że osoby pełniące funkcję członka czy eksperta PKA znają te zagadnienia bardzo dobrze, pozostali sekretarze zaś ocenili tę znajomość jako dobrą. Jednocześnie duży odsetek sekretarzy uważa, że eksperci z grona nauczycieli akademickich oraz pracodawców znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia przeciętnie lub słabo.

Sekretarze zespołów oceniających, którzy wzięli udział w badaniu, stwierdzili, że

członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich są bardzo dobrymi lub dobrymi specjalistami w dyscyplinach, które reprezentują.

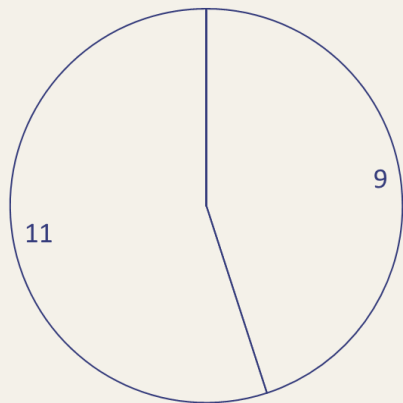
Wśród sekretarzy opinia na temat ekspertów pracodawców nie była już tak jednolita jak w poprzedniej badanej grupie. Zdaniem 35% sekretarzy eksperci pracodawcy są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe. Dwóch respondentów zadeklarowało, że nie ma wystarczającej wiedzy, by to ocenić. Jednocześnie 23% stwierdziło, że eksperci pracodawcy są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe, a 15% – że są bardzo dobrze znani i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe.

Według sekretarzy studenci pełniący funkcję eksperta PKA są bardzo dobrymi lub dobrymi studentami. Uznało tak łącznie 75% sekretarzy biorących udział w badaniu. 3 sekretarzy stwierdziło, że są przeciętnymi studentami, a 2 nie miało wystarczającej wiedzy, by to ocenić.

Sekretarze ocenili, że ich praca w znaczącym stopniu wpłynęła na profesjonalizację pracy zespołów oceniających. Warto przytoczyć przy tym opinię jednego z sekretarzy na temat ich pracy: *Sekretarze powinni mieć większą*

swobodę w działaniach organizacyjnych, tj. tworzeniu folderów, organizacji pracy własnej. Zespoły oceniające powinny rozumieć, że dobra praca sekretarza (w tym ich tempo działania, sposób rozmieszczania folderów, plików) jest gwarancją pracy na wysokim poziomie. Przewodniczący zespołów powinni „ufać” sposobowi organizacji pracy sekretarza i nie narzucać własnych szczegółowych sposobów rozmieszczania plików itp. To powinna być wyłącznie kompetencja sekretarzy, bez narzucania im z góry dodatkowych, innych sposobów pracy. Sekretarz, odpowiadając w 100% za sprawy organizacyjne, powinien być obdarzony kredytem zaufania. Członkowie zespołów powinni rozumieć, że pracując razem, wszyscy dbają o jak najlepszą pracę w ramach oceny programowej, a sekretarzowi zespołu zależy w takim samym stopniu na efektywnym przeprowadzeniu wizytacji. To bardzo istotna kwestia. Apeluję o zaufanie sekretarzowi zespołu i jego profesjonalizmowi w kwestiach organizacyjnych.

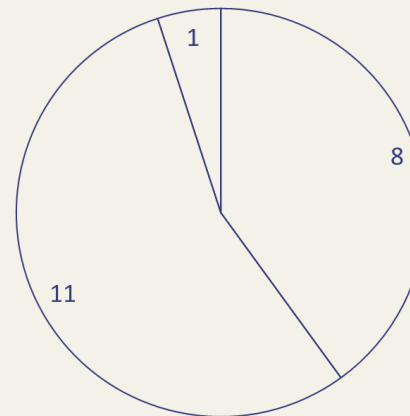




9 - Uważam, że bardzo dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

11 - Uważam, że dobrze znam przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Znajomość przepisów prawa i kryteriów związanych z oceną jakości kształcenia

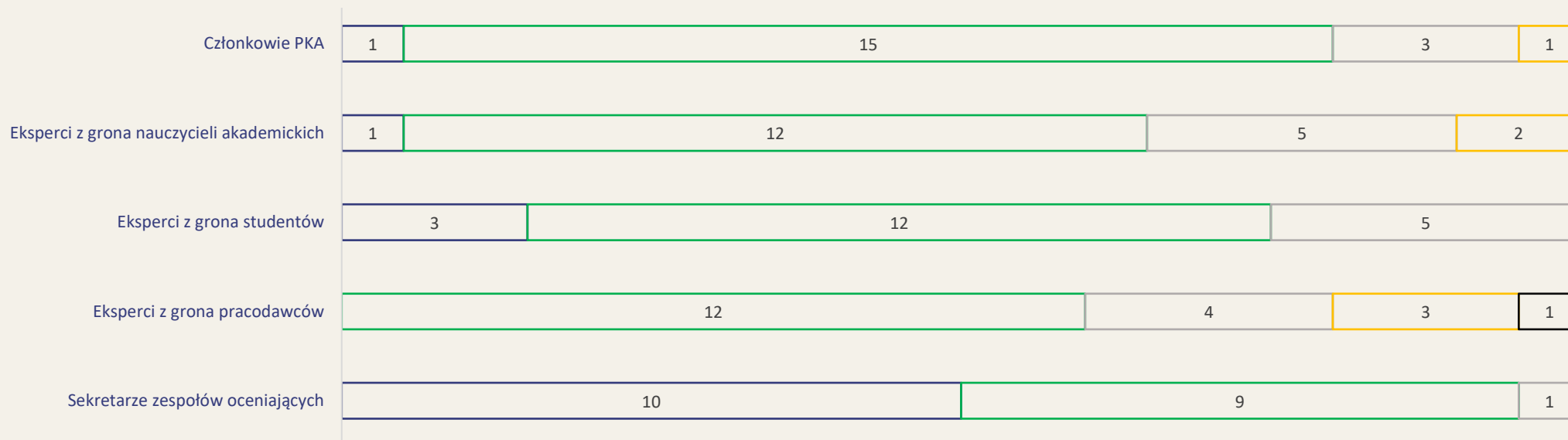


8 - Czuję się bardzo dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA

11 - Czuję się dobrze przygotowany/przygotowana do pracy w PKA

1 - Czuję się średnio przygotowany/przygotowana do pracy w PKA

Przygotowanie merytoryczne do oceny jakości kształcenia na uczelniach



Bardzo dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

W stopniu średnim znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

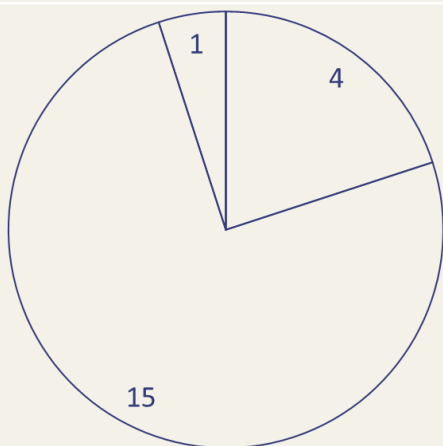
Bardzo słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Dobrze znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

Słabo znają przepisy prawa i kryteria związane z oceną jakości kształcenia

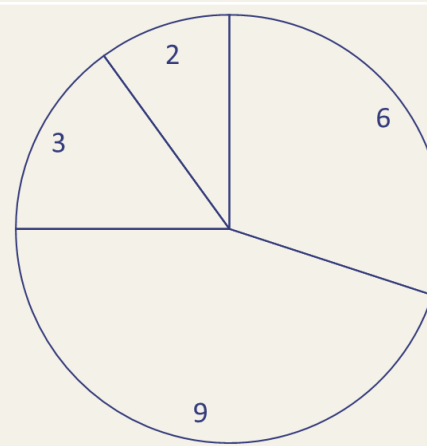
Nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ocena poszczególnych grup w pespektywie sekretarzy zespołów oceniających



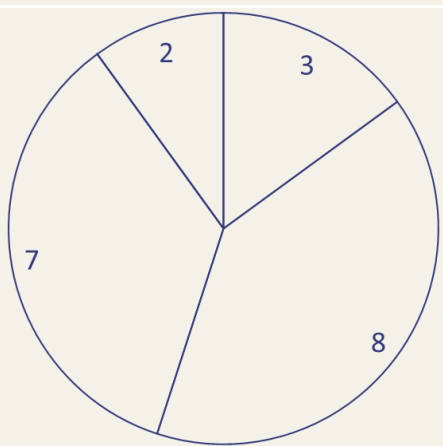
4- są bardzo dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
15 - są dobrymi specjalistami w swoich dziedzinach
1 - są przeciętnymi specjalistami w swoich dziedzinach

Członkowie i eksperci z grona nauczycieli akademickich



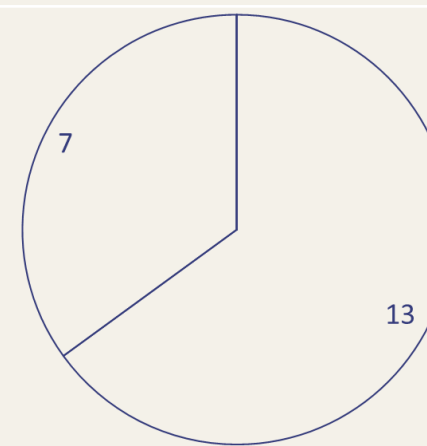
6 - są bardzo dobrymi studentami
9 - są dobrymi studentami
3 - są przeciętnymi studentami
2 - nie mam wystarczającej wiedzy, żeby to ocenić

Ekspertzy z grona studentów



3 - są bardzo dobrze znani w swojej branży i odnoszą bardzo duże sukcesy zawodowe
8 - są dobrze znani w swojej branży i odnoszą duże sukcesy zawodowe
7 - są przeciętnie znani w swojej branży i odnoszą przeciętne sukcesy zawodowe
2 - nie mam wystarczającej wiedzy, by to ocenić

Ekspertzy z grona pracodawców

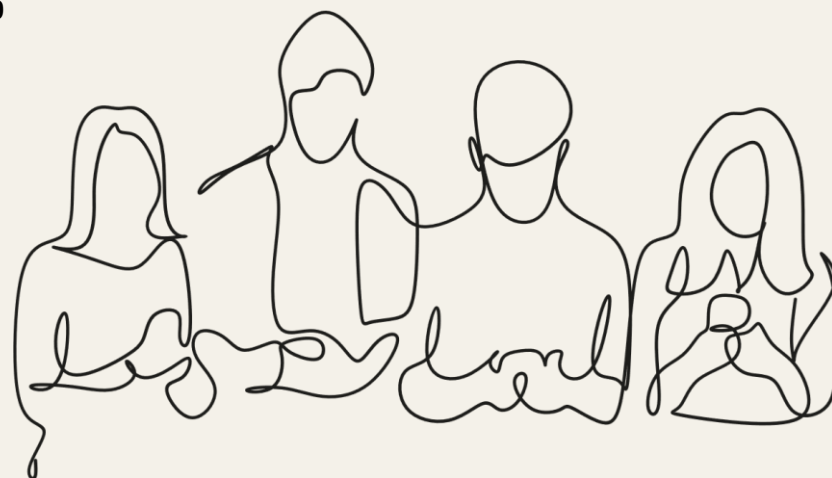


13 - ich praca w znacznym stopniu wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających
7 - ich praca wpłynęła na proces profesjonalizacji pracy zespołów oceniających

Sekretarze zespołów oceniających

Członkowie PKA w bieżącej kadencji zgłosili zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące: 1) krajowych i międzynarodowych przepisów z zakresu zapewniania jakości kształcenia (ze szczególnym uwzględnieniem interpretacji przepisów niejednoznacznych), 2) poszczególnych kryteriów oceny programowej (w tym takich zagadnień, jak: ocena programu studiów z uwzględnieniem profilu kształcenia, punkty ECTS z zakresu nauk humanistycznych, ocena praktyk zawodowych, wymiar zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich), 3) organizacji pracy zespołów oceniających, 4) metodyki recenzowania wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu, a także 5) zasad formułowania rekomendacji i zaleceń oraz opisywania dobrych praktyk.

W grupie ekspertów z grona nauczycieli akademickich potrzeby szkoleniowe okazały się zbliżone, w szczególności jednak podnoszono konieczność skoncentrowania się na szkoleniach dotyczących z jednej strony interpretacji przepisów odnoszących się do punktów ECTS z dziedziny nauk humanistycznych/społecznych, a z drugiej –



oceny praktyk zawodowych i umiędzynarodowienia. Za pożądane uznano również szkolenia poświęcone innowacjom w dydaktyce oraz jakości kształcenia w ogóle. Sformułowano przy tym potrzebę wypracowania warsztatowego modelu szkoleń, sprzyjającego omawianiu konkretnych problemów na rzeczywistych przykładach, oraz podejmowania systematycznych działań szkoleniowych. Ponadto eksperci zwrócili uwagę na zasadność opracowania metod przekazywania im informacji zwrotnej o jakości ich pracy.

Pracodawcy prosili dodatkowo o szkolenia dotyczące przede wszystkim szczegółowych standardów oceny kryterium 2.4 oraz 6, a także zasad opisywania dobrych praktyk.

Eksperti studenci, podobnie jak eksperci z grona nauczycieli akademickich, dostrzegli

potrzebę organizowania warsztatów, a także zaapelowali o organizowanie szkoleń przeznaczonych tylko dla nich, poświęconych zarówno ocenie programowej, jak i opiniowaniu wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów.

Sekretarze skupili się głównie na potrzebach szkoleniowych innych osób. Ich zdaniem nowi eksperci z grona nauczycieli akademickich powinni uczestniczyć w wizytacji jako obserwatorzy i stworzyć pierwszy raport wspólnie z kimś bardziej doświadczonym. Ponadto wszystkie grupy powinny być szkolone pod kątem: dokumentacji, o jaką można prosić uczelnie, sposobu przeprowadzania ocen programowych, obsługi MS Teams czy słownictwa, którego należy używać w raportach z wizytacji.

PKA W OCZACH JEJ INTERESARIUSZY

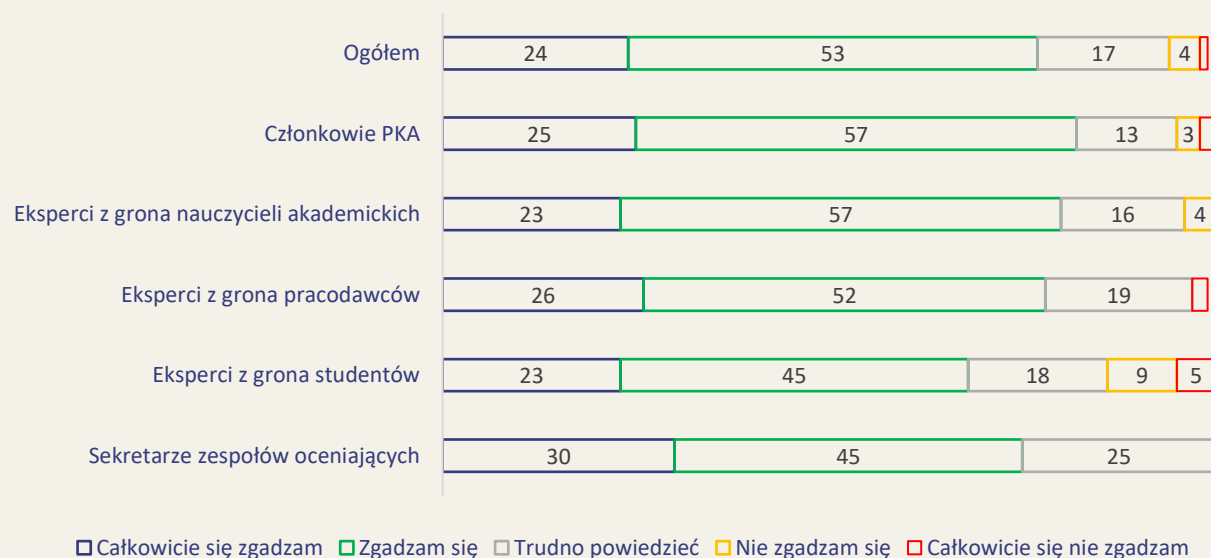


W kwestionariuszu ankiet respondenci określali swój stosunek do 20 tez dotyczących Polskiej Komisji Akredytacyjnej, w tym wykonywania przez PKA jej obowiązków ustawowych, celów działalności PKA, wpływu działalności PKA na jakość kształcenia w Polsce oraz oceny działalności PKA. W każdym wypadku ankietowani mogli się z tezą całkowicie zgodzić, zgodzić, nie zgodzić, całkowicie nie zgodzić bądź odpowiedzieć *Trudno powiedzieć*.

Pierwszy blok pytań dotyczył tego, czy PKA efektywnie wykonuje swoje zadania ustawowe. 77% uczestników badania całkowicie się zgodziło lub zgodziło się z tą tezą. 17% uczestników zaznaczyło odpowiedź *Trudno powiedzieć*, a 5% nie zgodziło się lub całkowicie się nie zgodziło ze stwierdzeniem.

W ramach tego bloku pytań respondenci ustosunkowywali się do tez dotyczących wybranych zadań ustawowych PKA: wyrażania opinii w sprawie spełnienia warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu

PKA efektywnie wykonuje swoje zadania ustawowe



oraz związku studiów ze strategią uczelni, przeprowadzania oceny programowej oraz upowszechniania dobrych praktyk w zakresie jakości kształcenia.

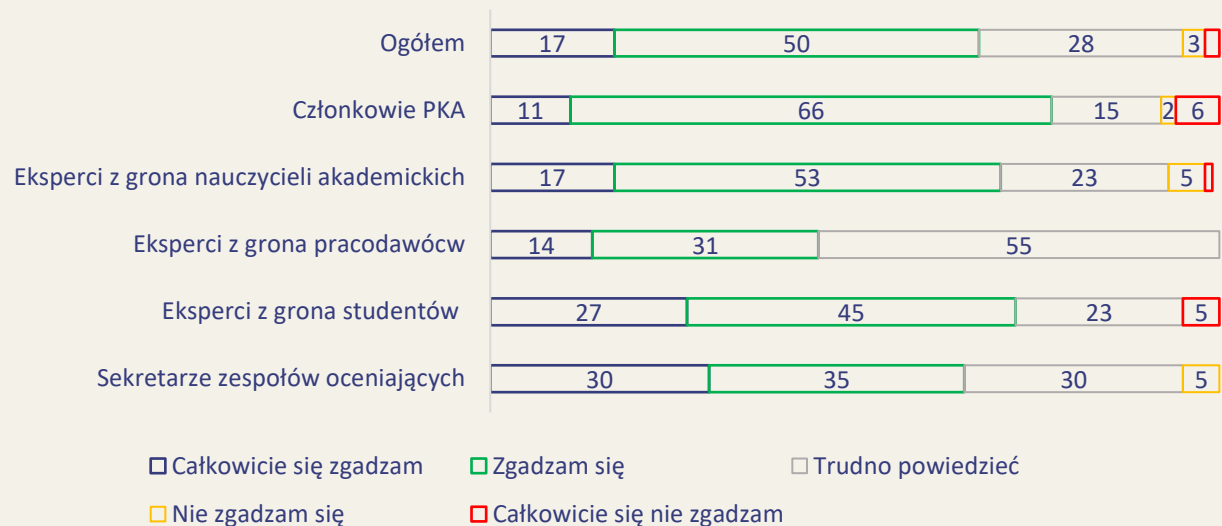
Zdecydowana większość uczestników badania (76%) uważa, że PKA bardzo dobrze realizuje swoją misję w zakresie oceny programowej. Grupą, która najlepiej oceniła realizację misji PKA w tym aspekcie, okazali się sekretarze. Natomiast eksperci z grona studentów mieli

najwięcej wątpliwości co do tego, czy PKA dobrze realizuje swoją misję w zakresie oceny programowej: 23% wybrało odpowiedź *Trudno powiedzieć*, 18% nie zgodziło się ze stwierdzeniem, a 5% całkowicie się z nim nie zgodziło. W każdej z badanych grup odsetek odpowiedzi *Trudno powiedzieć* był dość wysoki.

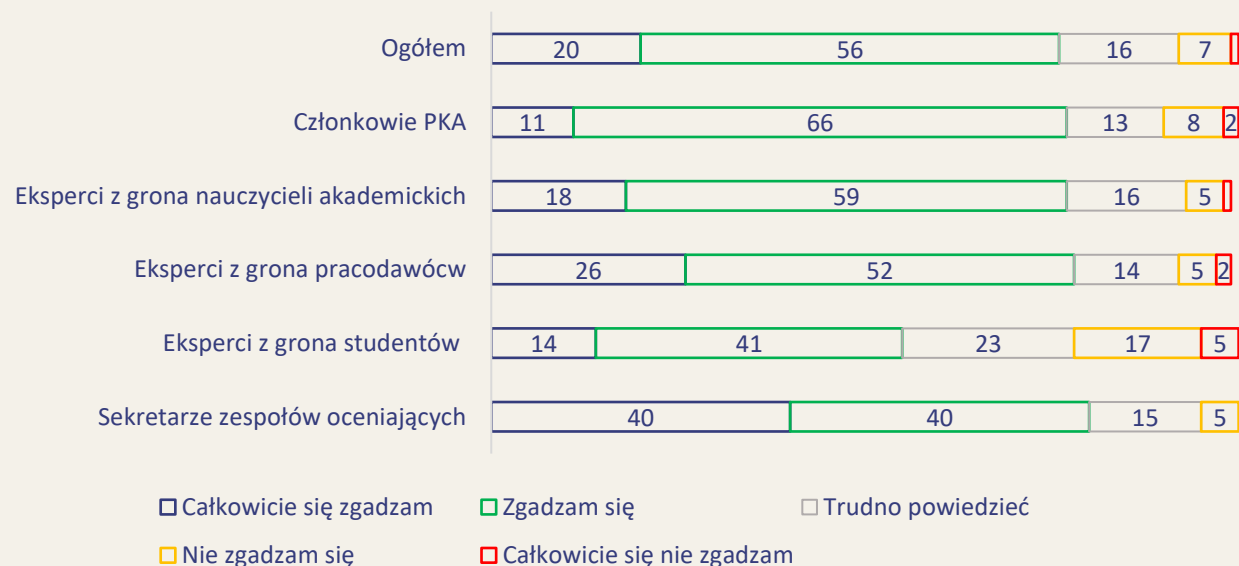
W wypadku stwierdzenia *PKA bardzo dobrze realizuje swoją misję w zakresie rozpatrywania wniosków o przyznanie uprawnień do prowadzenia studiów* odsetek odpowiedzi *Trudno powiedzieć* okazał się jeszcze wyższy (ogółem 28%), najwyższy wśród ekspertów z grona pracodawców. Brak ich wiedzy o działaniach PKA związanych z opiniowaniem wniosków o pozwolenie na utworzenie studiów może być zrozumiałą, ponieważ nie są oni włączani w ten proces. Wysoki odsetek odpowiedzi *Trudno powiedzieć* odnotowano również wśród sekretarzy zespołów oceniających, którzy także nie uczestniczą w opiniowaniu ww. wniosków, chyba że wywodzą się z pracowników BPKA. Osoby bezpośrednio zaangażowane w proces, a więc członkowie PKA oraz eksperci z grona nauczycieli akademickich i studentów, realizację misji PKA w tym zakresie ocenili natomiast bardzo wysoko.

Kolejna teza, do której ustosunkowywali się respondenci, dotyczyła upowszechniania przez PKA dobrych praktyk. I w tym wypadku odnotowano dość duży odsetek (ogółem 17%) odpowiedzi *Trudno powiedzieć*, najwyższy wśród ekspertów z grona nauczycieli akademickich (22%) oraz członków PKA w bieżącej kadencji (21%). Warto zaś

PKA bardzo dobrze realizuje swoją misję w zakresie rozpatrywania wniosków o przyznanie uprawnień do prowadzenia studiów



PKA bardzo dobrze realizuje swoją misję w zakresie ocen programowych

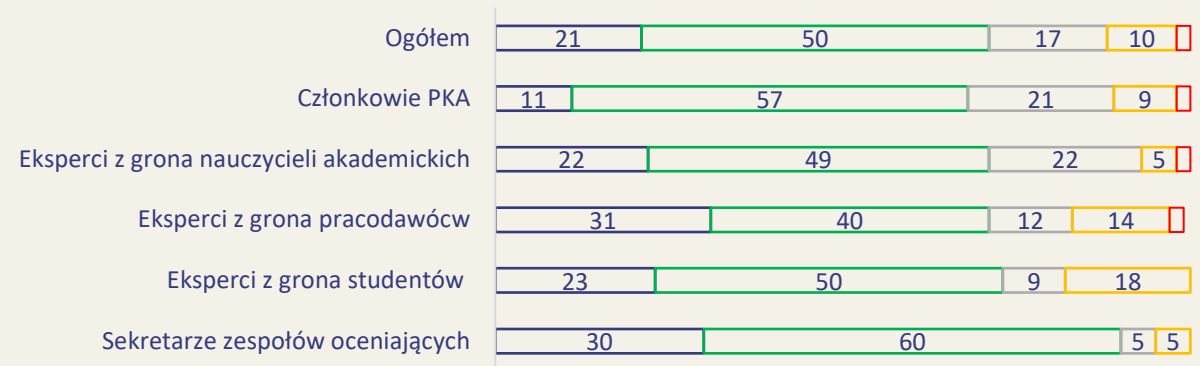


PKA upowszechnia dobre praktyki, które umożliwiają polskim uczelniom kształtowanie dobrych wzorców w zapewnieniu jakości kształcenia

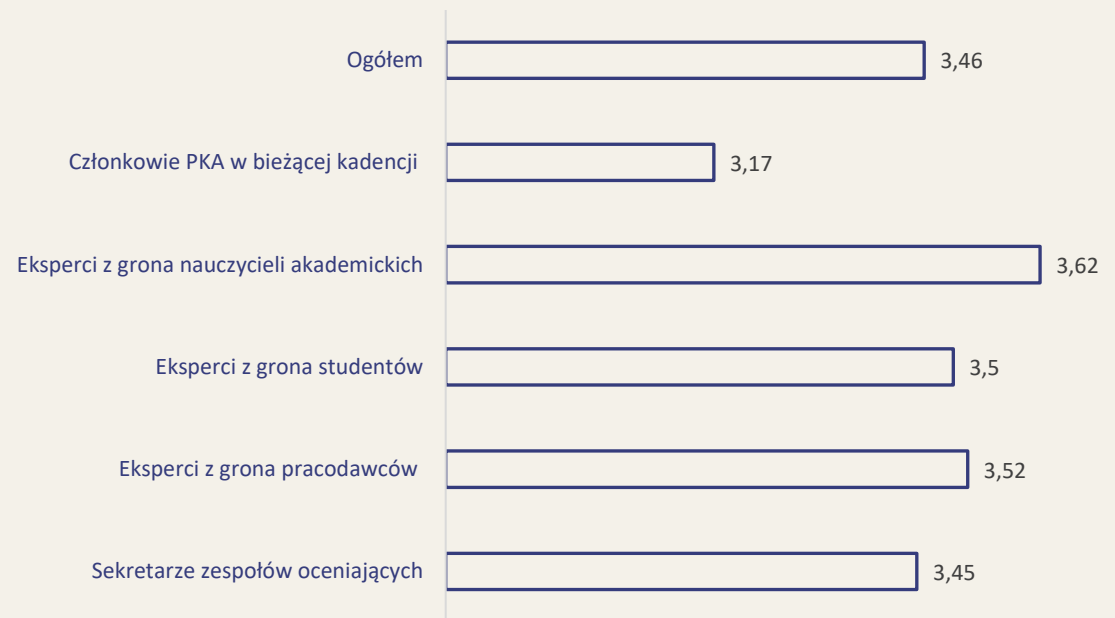
zauważyć, że wielu ekspertów pracodawców nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że PKA upowszechnia dobre praktyki. Mimo tych sceptycznych głosów zdecydowana większość respondentów (ogółem 71%) jednak całkowicie się zgodziła lub zgodziła się z tezą: 68% członków PKA w bieżącej kadencji, 71% ekspertów z grona nauczycieli akademickich i pracodawców, 73% ekspertów z grona studentów oraz 90% sekretarzy zespołów oceniających.

Ogółem realizacja misji PKA w 5-stopniowej skali została oceniona na 3,46, najlepiej przez ekspertów z grona nauczycieli akademickich: 3,62, najgorzej – przez członków PKA w bieżącej kadencji: 3,17.

Kolejną kwestią, o którą pytano respondentów w kontekście zadań ustawowych PKA, był stosunek do stwierdzenia *Kryteria, na podstawie których PKA dokonuje oceny programowej, oraz kryteria, na podstawie których opiniowane są wnioski o pozwolenie na utworzenie studiów, są transparentne, zrozumiałe i pozwalają na ocenę jakości kształcenia*. Zgodnie z art. 256 pkt 1 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce to statut PKA określa szczegółowe kryteria oceny programowej.



Całkowicie się zgadzam
 Zgadzam się
 Trudno powiedzieć
 Nie zgadzam się
 Całkowicie się nie zgadzam

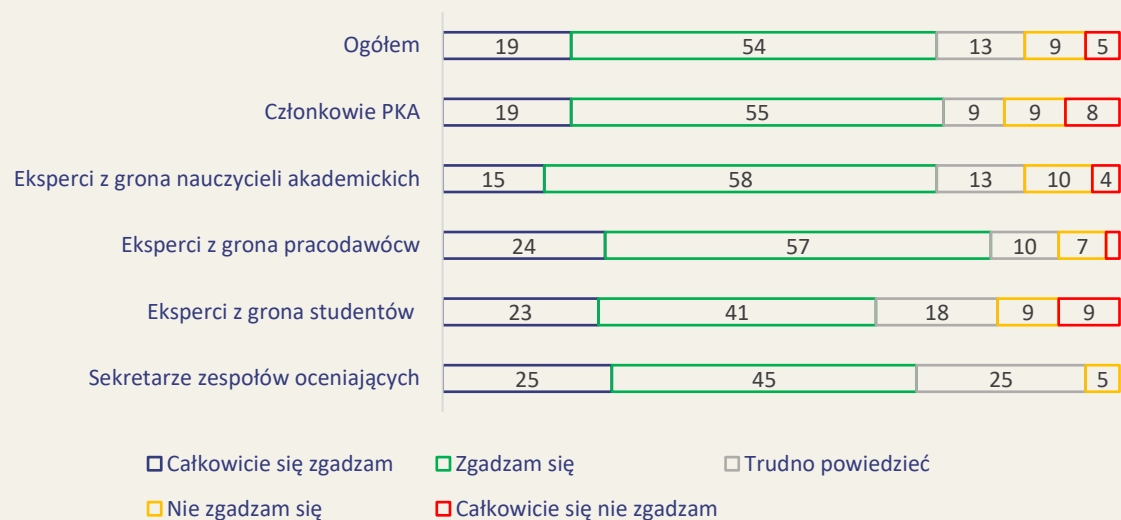


Większość respondentów całkowicie się zgodziła (19%) lub zgodziła się (54%) z powyższym stwierdzeniem, w największym stopniu pracodawcy (aż 81% odpowiedziało, że całkowicie się zgadza lub zgadza ze stwierdzeniem). Warto zwrócić uwagę, że spośród wszystkich pytań odnoszących się do zadań ustawowych PKA to wzbudziło w ankietowanych największy sprzeciw. Łącznie ok. 14% badanych nie zgodziło się bowiem z tezą lub całkowicie się z nią nie zgodziło, a 17% członków PKA uznało, że kryteria nie są transparentne i zrozumiałe oraz nie pozwalają na ocenę jakości kształcenia.

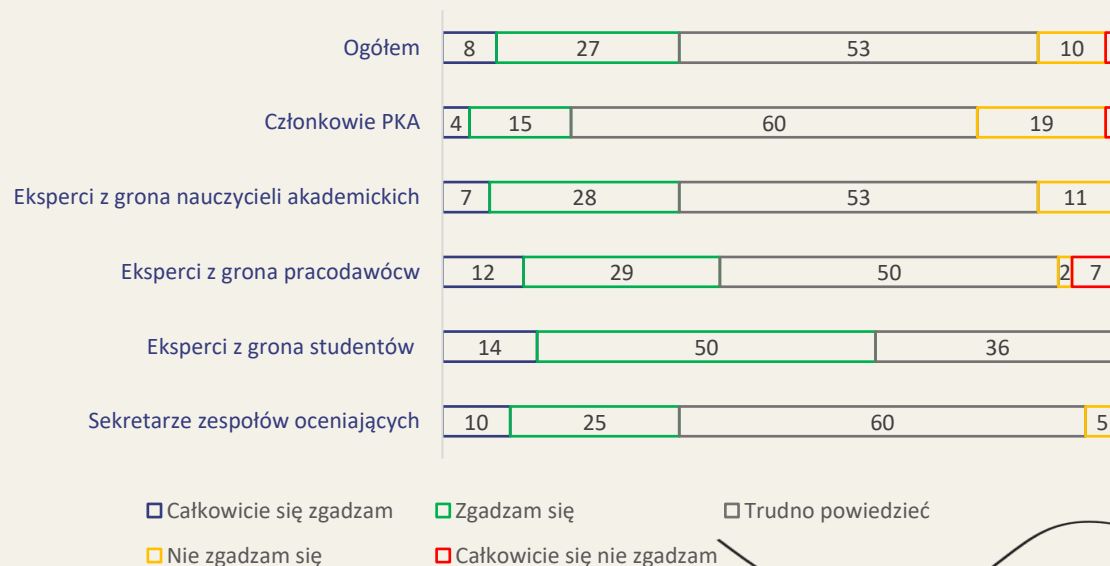
Kwestia wskaźników i kryteriów oceny była podnoszona również w odpowiedziach otwartych członków, ekspertów i sekretarzy zespołów oceniających:

- *Zmienić poszczególne wskaźniki w kryteriach – są bardzo źle napisane, często powtarzają się te same kwestie i ekspert w trzech różnych wskaźnikach musi pisać to samo, ale różnymi słowami.*
- *Kryteria są niezwykle rozdrobnione i mimo że deklaruje się, że jakość*

Kryteria, na podstawie których PKA dokonuje oceny programowej, oraz kryteria, na podstawie których opiniowane są wnioski o pozwolenie na utworzenie studiów, są transparentne, zrozumiałe i pozwalają na ocenę jakości kształcenia



Polskie uczelnie bardzo wysoko oceniają pracę Komisji



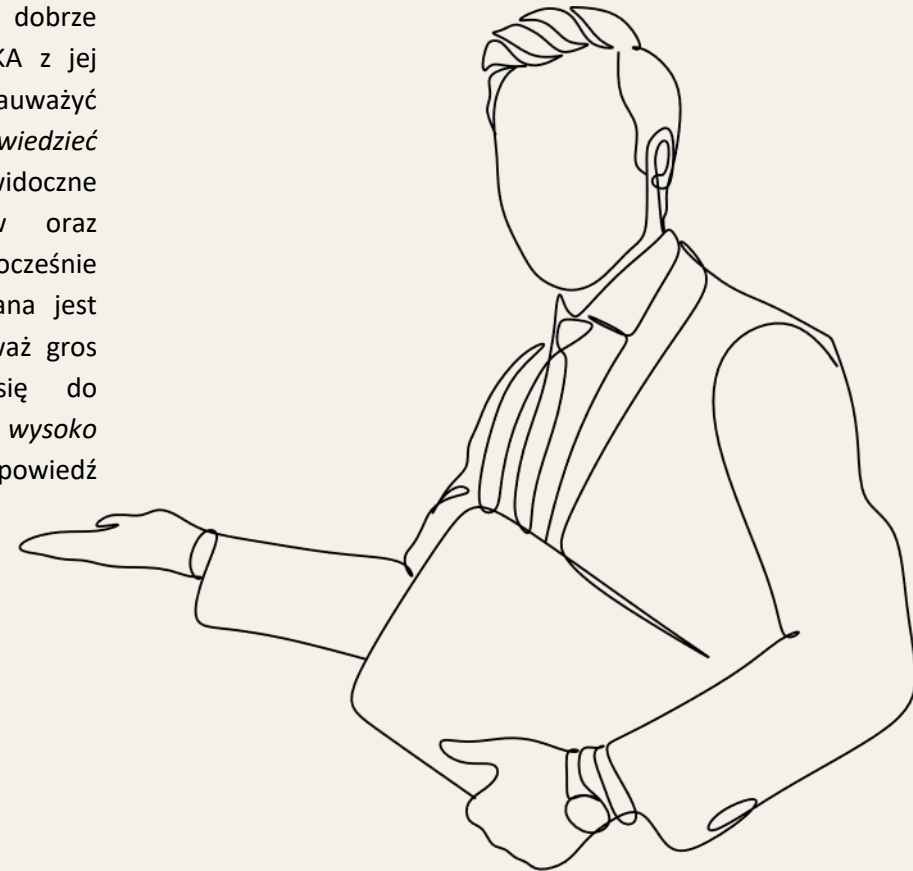
szerokie zagadnienie, to kontrola i wnioski pokontrolne dotyczą głównie tabel, paragrafów, zestawień, statystyk, a nie ludzi, którzy pracują z innymi ludźmi. Proces jest coraz bardziej zdehumanizowany mimo starań o to, by miał ludzką twarz.

- *Uporządkować kryteria oceny (np. sprawy praktyk zawodowych poruszane są co najmniej w trzech kryteriach, języków też).*
- *Zbyt formalnie skonstruowane, drobiazgowo i często powtarzające się w treści kryteriów oceny nie oddają ogólnego charakteru kształcenia i jego efektywności. Często uczelnie nie zdają sobie sprawy z tego, że ich wszystkie działania muszą być udokumentowane, działają trochę na obrzeżach systemu, ponieważ to jest dużo skuteczniejsze od działań sformalizowanych, a Komisja potrzebuje formalnych zapisów, żeby zapisać w raporcie jakiś fakt. Niestety, nie wszystko da się zapisać w tabelkach.*
- *Treści kryteriów oceny powinny być formułowane w sposób bardziej*

zrozumiały dla wszystkich stron biorących udział w procesie akredytacji.

- *Zmniejszyć szczegółowość wytycznych do poszczególnych kryteriów ocen programowych i ocen wniosków, urealnić kryteria dobrych praktyk i przyznawania certyfikatów jakości.*
- *Wprowadzić więcej możliwości dyskusji na temat zasad i kryteriów oceny.*

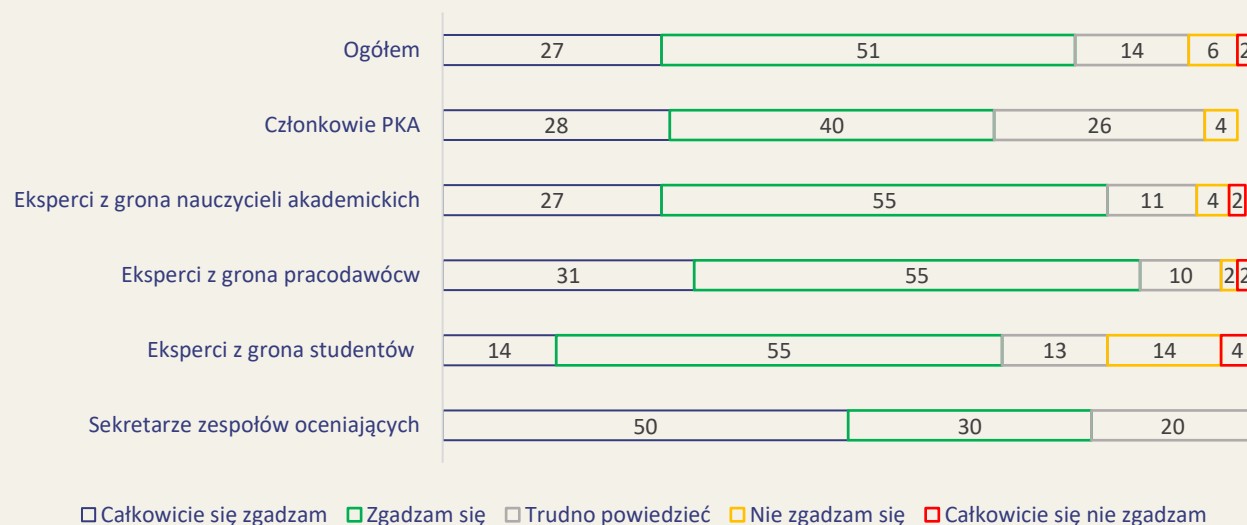
Podsumowując, respondenci bardzo dobrze oceniają wywiązywanie się przez PKA z jej zadań ustawowych, choć wypada zauważyć i duży odsetek odpowiedzi *Trudno powiedzieć* na każde pytanie. Szczególnie jest to widoczne w grupie ekspertów studentów oraz ekspertów pracodawców. Jednocześnie większość osób nie wie, jak oceniana jest praca Komisji przez uczelnie, ponieważ gros ankietowanych, ustosunkowując się do stwierdzenia *Polskie uczelnie bardzo wysoko oceniają prace Komisji*, wybrało odpowiedź *Trudno powiedzieć*.



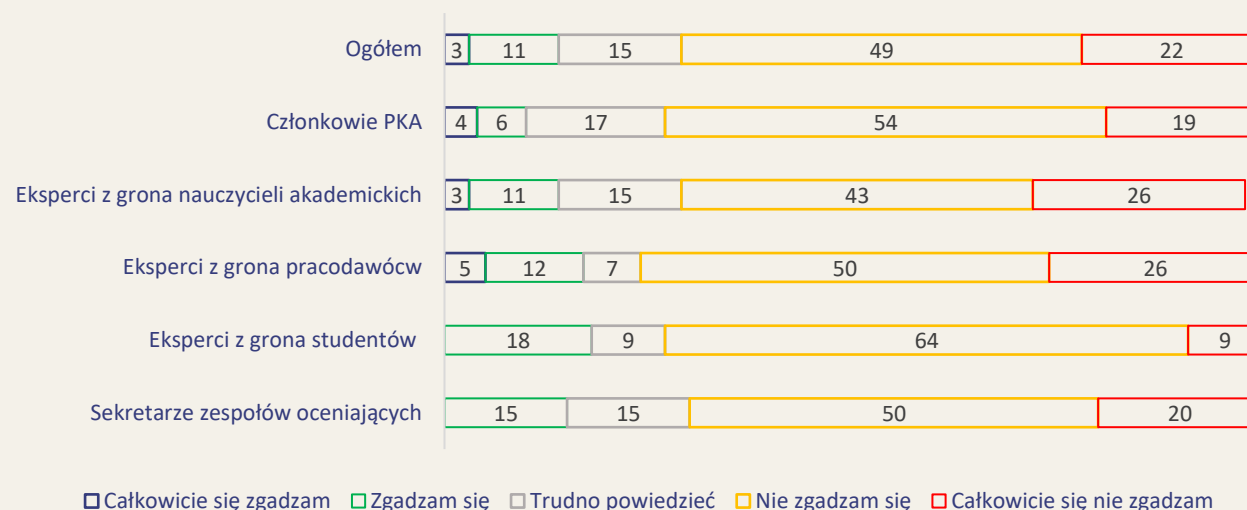
Bardzo dobrze oceniono wypełnianie przez PKA jej misji i strategii. Ponieważ z pierwszego zdania misji PKA wynika, że Komisja jest *niezależną instytucją działającą na rzecz zapewniania i doskonalenia jakości kształcenia*, drugi blok pytań dotyczył wpływu PKA na jakość kształcenia w Polsce. Ogółem 78% respondentów całkowicie się zgodziło lub zgodziło się ze stwierdzeniem *PKA ma realny wpływ na kształtowanie kultury jakości kształcenia na polskich uczelniach*, w największym stopniu (80%) – sekretarze (50% całkowicie zgodziło się z tezą, a 30% zgodziło się z nią), w najmniejszym (68%) – członkowie PKA w obecnej kadencji (aż 26% odpowiedziało *Trudno powiedzieć*). Warto też zauważyć, że aż 18% ankietowanych ekspertów z grona studentów uznało, że PKA nie ma realnego wpływu na kształtowanie kultury jakości kształcenia na polskich uczelniach.

Drugie stwierdzenie, do którego ustosunkowywali się ankietowani, brzmiało: *PKA ma iluzoryczny wpływ na kształtowanie kultury jakości kształcenia w Polsce*. Odpowiedzi były podobne, dlatego można uznać, że większość członków, ekspertów i sekretarzy uważa, że działalność Komisji

PKA ma realny wpływ na kształtowanie kultury jakości kształcenia na polskich uczelniach



PKA ma iluzoryczny wpływ na kształtowanie kultury jakości kształcenia w Polsce



realnie przekłada się na kształtowanie kultury jakości kształcenia w Polsce.

W odpowiedziach na pytania otwarte część respondentów wpisała, jakie działania powinny być podjęte, by wpływ PKA na kształtowanie kultury jakości kształcenia w Polsce był większy:

- *PKA w zdecydowanie większym stopniu powinna zwrócić uwagę na wyzwania rysujące się w obszarze zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym, a także szybciej reagować na potrzeby otoczenia zewnętrznego. PKA powinna być inicjatorem innowacyjnych działań i rozwiązań w obszarze zapewniania jakości.*
- *Szerzej wychodzić na zewnątrz z informacjami na temat pracy Komisji i obszaru jej działań. Promować współpracę między różnymi interesariuszami mającymi wpływ na wypracowywanie wysokiej jakości kształcenia.*
- *Należy większy nacisk położyć na działania promocyjne, informacyjne, szerzące wiedzę z zakresu kształcenia akademickiego. Jest to działanie dla*

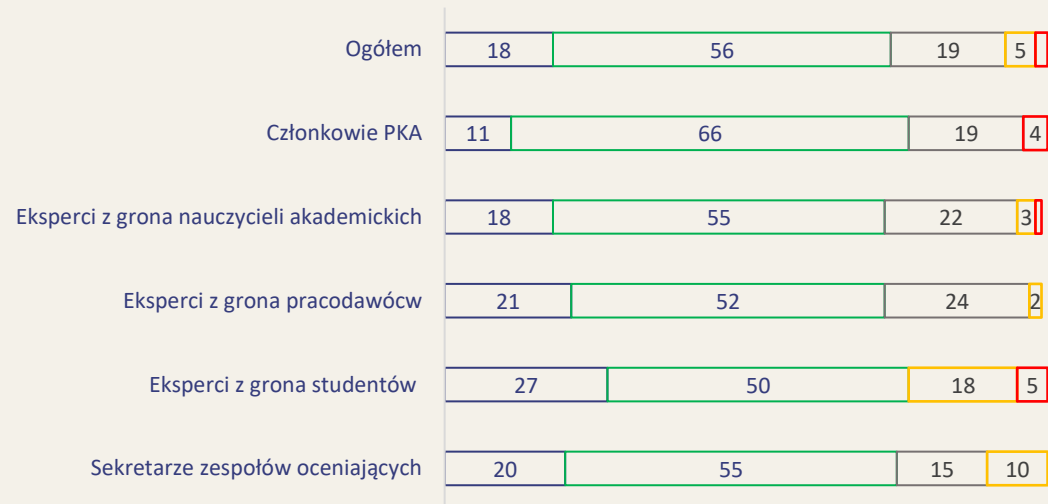
dobra ogółu – wszystkich polskich uczelni.

- *Stosować współczesne rozwiązania w zakresie komunikacji, współpracy, procesów, tak aby sprawnie zbierać dane, formułować wnioski i wdrażać działania.*
- *Publikowanie dobrych praktyk działania zespołów oceniających, tzn.*

utrwalanie odpowiednich postaw, sposobu postępowania podczas wizytacji, przypominanie członkom, ekspertom i sekretarzom o idei funkcjonowania zespołów oceniających.

- *Wprowadzić w końcu ocenę kompleksową.*
- *w większym stopniu jej [Komisji]*

Sugestie, rekomendacje i zalecenia PKA realnie wpływają na jakość kształcenia na uczelniach



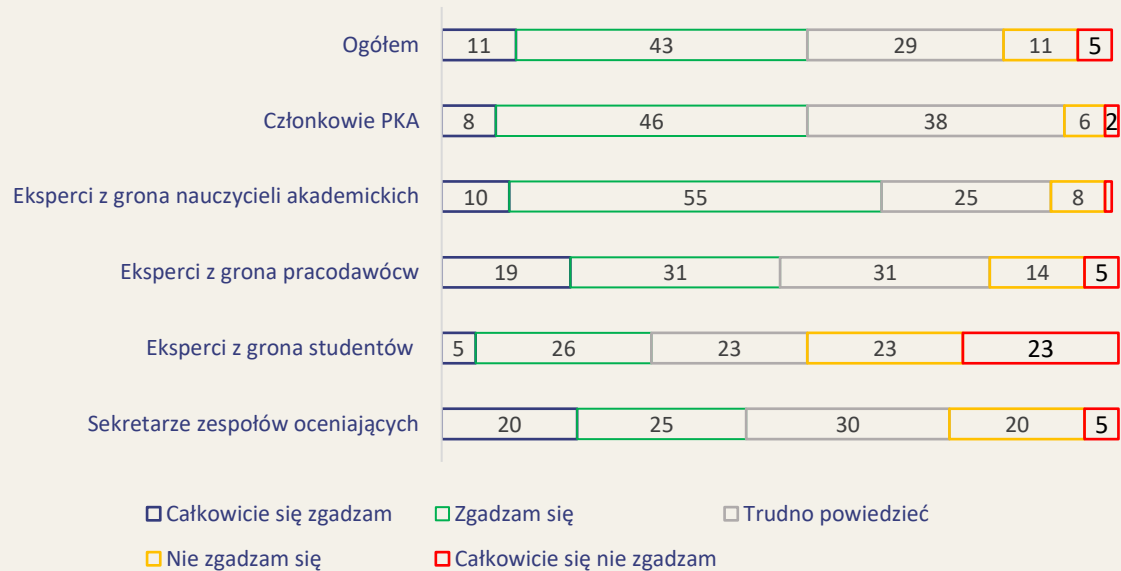
Całkowicie się zgadzam
 Zgadzam się
 Trudno powiedzieć
 Nie zgadzam się
 Całkowicie się nie zgadzam

wnioski i analizy powinny być uwzględniane przez ministerstwo przy regulacjach prawnych dotyczących szkolnictwa wyższego, ale to nie zależy niestety od Komisji...

- Z większą rozważą stawiać uczelniom wymagania, które mają nieistotny wpływ na jakość kształcenia, a w niektórych sytuacjach mogą nawet wpływać na nią negatywnie. PKA realnie wpływa na jakość kształcenia, przekazując uczelniom sugestie, rekomendacje i zalecenia. Potwierdzają to respondenci, którzy w 75% zgodzili się z tym stwierdzeniem. Od 15% do 24% ankietowanych, najwięcej w grupie ekspertów pracodawców, udzieliło jednak odpowiedzi *Trudno powiedzieć*. Co istotne: opcji tej nie wybrał nikt spośród ekspertów z grona studentów, ale 23% respondentów nie zgodziło się lub całkowicie nie zgodziło się z tezą.

Również większość respondentów twierdzi, że oceny PKA oddają realny poziom jakości kształcenia w Polsce. Ankietowani nie byli jednak co do tego tak przekonani jak wtedy,

Oceny PKA oddają realny poziom jakości kształcenia w Polsce



gdy ustosunkowywali się do poprzednich stwierdzeń. Ogólnie z tezą *Oceny PKA oddają realny poziom jakości kształcenia w Polsce* całkowicie zgodziło się 11% respondentów, a zgodziło się 43%. Jednocześnie 29% odpowiedziało *Trudno powiedzieć*. Wśród członków PKA w bieżącej kadencji 55% zgodziło się ze stwierdzeniem, 38% zaznaczyło odpowiedź *Trudno powiedzieć*, a 8% nie zgodziło się z nim. Wśród ekspertów z grona nauczycieli akademickich poziom zgody był najwyższy spośród wszystkich grup: aż 65%

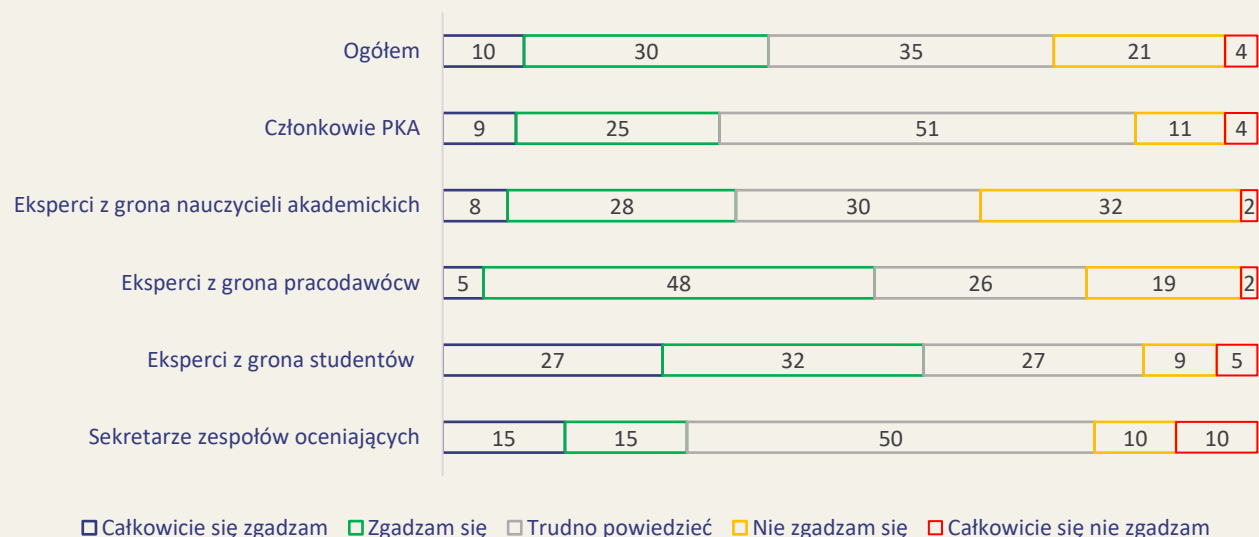
ankietowanych uznało, że oceny odzwierciedlają poziom kształcenia w Polsce, 9% było przeciwnego zdania, a 25% wybrało odpowiedź *Trudno powiedzieć*. Eksperti z grona pracodawców byli już bardziej sceptyczni wobec stwierdzenia: połowa się z nim zgodziła, 31% zaznaczyło *Trudno powiedzieć*, a 19% odpowiedziało, że oceny PKA nie oddają realnego poziomu jakości kształcenia. Jeszcze bardziej sceptyczni okazali się przedstawiciele studentów: jedynie 32% z nich uznało, że oceny PKA oddają realny

poziom jakości kształcenia, aż 46% zaś nie zgodziło się lub całkowicie nie zgodziło się z tezą. Również wśród sekretarzy zespołów oceniających odpowiedzi były niejednoznaczne: 45% stwierdziło, że oceny PKA oddają realny poziom jakości kształcenia, 25% było przeciwnego zdania, a 30% udzieliło odpowiedzi *Trudno powiedzieć*.

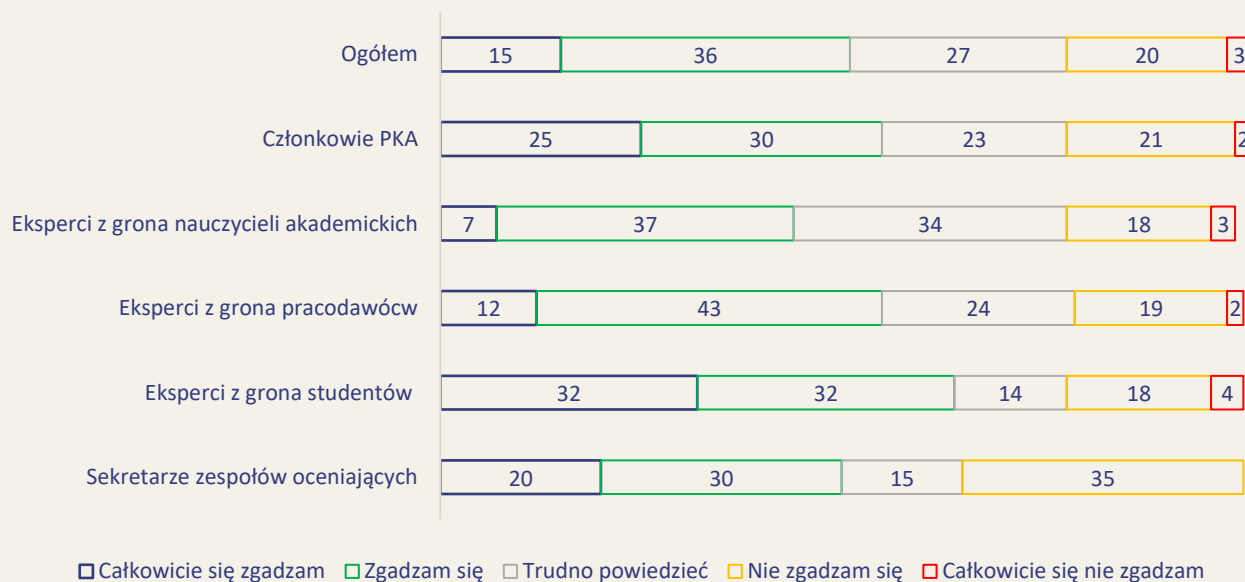
Jedną z przesłanek prowadzących do wniosku, że oceny PKA niekoniecznie odpowiadają realnemu poziomowi jakości kształcenia, może być przekonanie, że na uczelniach istnieją obszary dydaktyki, które nie są sprawdzane przez PKA, a wpływają na jakość kształcenia. Około połowa respondentów przyznaje, że na uczelniach faktycznie istnieją takie obszary. Z tezą tą zgadza się 64% ankietowanych studentów, co potwierdzałoby ich odpowiedzi na poprzednie pytania. Również 55% członków PKA uważa, że są obszary, które nie podlegają ocenie PKA.

W poprzednich badaniach respondenci sugerowali, że oceny pozytywne wynikają stąd, że uczelnie przygotowują się na wizytę PKA, co również może sugerować, że ocena nie oddaje faktycznej jakości kształcenia na kierunku. Dlatego w ankiecie zapytano respondentów, czy w ich opinii skrócenie

Skrócenie czasu między przekazaniem przez PKA informacji o wszczęciu procedury oceny a wizytacją w przypadku wielu uczelni w Polsce skutkowałoby oceną negatywną



Na uczelniach istnieją obszary dydaktyki, które nie są sprawdzane przez PKA, a wpływają na jakość kształcenia



czasu między przekazaniem przez PKA informacji o wszczęciu procedury oceny a wizytacją w przypadku wielu uczelni w Polsce skutkowałoby oceną negatywną. Zdania były bardzo podzielone. Ze stwierdzeniem całkowicie zgodziło się 5% ekspertów pracodawców i aż 27% ekspertów studentów; całkowicie się zgodziło bądź zgodziło się z nim także 30% sekretarzy. Z drugiej strony jednak z tezą nie zgodziło się 32% ekspertów z grona nauczycieli akademickich. Jednocześnie aż 51% respondentów z grona członków PKA odpowiedziało *Trudno powiedzieć*.

Podsumowując, respondenci uważają, że Polska Komisja Akredytacyjna bardzo dobrze wykonuje swoje zadania ustawowe, do których odwołują się także misja i strategia PKA, i kształtuje kulturę jakości kształcenia w kraju, a jej rekomendacje i zalecenia realnie wpływają na jakość kształcenia na polskich uczelniach. Jednak ich zdaniem oceny PKA niekoniecznie oddają faktyczny poziom jakości kształcenia, ponieważ istnieją takie obszary dydaktyki, które nie są przez PKA oceniane. Wśród ankietowanych nie ma jednoznacznej opinii na temat tego, czy na ocenę wpływają wcześniejsza informacja o rozpoczęciu procedury i przygotowania uczelni do oceny.

Dodatkowych informacji o źródle takiego przekonania dostarczają wyniki badania niniejszego i badań poprzednich, dotyczących m.in. wizytacji przeprowadzanych w sposób zdalny. W poprzednich badaniach część ankietowanych podnosiła, że skala ocen, obejmująca jedynie ocenę pozytywną i negatywną, jest zbyt wąska, by mogła oddawać faktyczny poziom kształcenia na polskich uczelniach (dodatkowo kryteria mogą być spełnione, spełnione częściowo lub niespełnione, co zdaniem wielu respondentów też nie wpływa pozytywnie na proces oceny). Oto jedna z ostatnich opinii na ten temat: *Po wprowadzeniu nowego wzoru raportu i nowego sposobu oceny PKA straciła efektywne narzędzia oceny. Możliwość oceny tylko 0–1 często zafałszowuje obraz sytuacji. By nie narażać uczelni na ocenę negatywną, która grozi, jeśli sformułujemy zalecenia, nasze wskazówki zapisujemy jako rekomendacje, które nie mają mocy wiążącej, i uczelnie nie muszą się z nich rozliczać w czasie przyszłej wizytacji. Brakuje nam też możliwości wyróżnienia uczelni za poszczególne obszary działalności. System certyfikatów, który nie niesie za sobą widocznych gratyfikacji dla uczelni (jak to miało miejsce wcześniej, gdy*

uczelnia otrzymała ocenę wyróżniającą), też nie działa mobilizująco.

Członkowie PKA w bieżącej kadencji wskazywali najczęściej, że wiele kwestii wymagających interpretacji prawa jest przez zespoły inaczej rozumianych, co wpływa na brak spójności w orzecznictwie PKA. Poza tym zwracali uwagę na:

- zaangażowanie w proces oceny ekspertów nieposiadających kwalifikacji;
- kryteria oceny, w których pewne kwestie są poruszane kilkakrotnie;
- brak zrozumienia przez uczelnie, czym jest proces jakości kształcenia i komu powinien on służyć;
- przeprowadzanie pierwszej oceny programowej dopiero po ukończeniu cyklu kształcenia, a nie na przykład po 2 latach kształcenia;
- zbyt ogólne kryteria szczegółowe;
- skupianie się w raportach z wizytacji na opisie całego kierunku zamiast na mankamentach;
- wzór raportu samooceny, który jest niezgodny z kryteriami oceny;

- konieczność ograniczenia w raportach części opisowej na rzecz odpowiedzi pozytywnych lub negatywnych z uzasadnieniem.

Warto przywołać jeszcze jedną opinię: *PKA powinna bardziej aktywnie zaangażować się w wypracowywanie jasnych i czytelnych wymagań w zakresie procesu kształcenia. Niektóre wymagania powinny być wypracowywane na szczeblu zespołów, co dałoby możliwość ich dostosowania do specyfiki dziedzinowej. Standardy te powinny być ogłaszane i konsekwentnie stosowane, tak aby uczelnie mogły się do nich dostosować i mieć pewność, że ich działania są właściwe. Aktywność ta stanowi w szczególności „upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie jakości kształcenia”, o którym wspomina art. 258 ust. 1 pkt 5 ustawy. Brak takich ustaleń i oparcie się na daleko idącym podejściu eksperckim prowadzi do nierównego traktowania oraz dezorientacji ocenianych uczelni. Prowadzone webinaria są dobrym krokiem w tym kierunku. W moim odczuciu zbyt mało zaangażowani są eksperci. Odciążenie członków PKA od bieżącej pracy, wizytacji i oceny wniosków, pozwoliłoby im na prowadzenie pracy koncepcyjnej i analitycznej. Pozytywnym skutkiem zwiększenia*

zaangażowania ekspertów byłoby także uaktywnienie środowiska akademickiego i upowszechnienie wiedzy.

W odpowiedziach na pytania otwarte również eksperci z grona nauczycieli akademickich wskazywali, dlaczego oceny PKA nie zawsze dobrze odzwierciedlają jakość kształcenia i co należałoby uczynić, aby ten stan zmienić:

- *Wykorzystać aktualną wiedzę i szeroko stosowane rozwiązania modelowe z zakresu zarządzania w szkolnictwie wyższym, takie jak normatywne systemy zarządzania, model doskonałości EFQM, Lean HE i inne.*
- *Zweryfikować czas poświęcony na wizytację. W przypadku tak rozbudowanych kryteriów, jakie mamy dziś, kontrola przez 1,5 dnia jest siłą rzeczy pobieżna. Nie ma spójności w ocenie między zespołami, kryteria są niezwykle rozdrobnione i mimo że deklaruje się, że jakość kształcenia to szerokie zagadnienie, to kontrola i wnioski pokontrolne dotyczą głównie tabel, paragrafów, zestawień, statystyk, a nie ludzi, którzy pracują z innymi ludźmi. Proces jest coraz*

bardziej zdehumanizowany mimo starań o to, by miał ludzką twarz.

- *Zbyt formalnie skonstruowane, drobiazgowo i często powtarzające się treści kryteriów oceny nie oddają ogólnego charakteru kształcenia i jego efektywności. Często uczelnie nie zdają sobie sprawy z tego, że ich wszystkie działania muszą być udokumentowane, działają trochę na obrzeżach systemu, ponieważ to jest dużo skuteczniejsze od działań sformalizowanych, a Komisja potrzebuje formalnych zapisów, żeby zapisać w raporcie jakiś fakt. Niestety, nie wszystko da się zapisać w tabelkach. Uczelnie stają się punktami usług edukacyjnych dla studentów, a przecież to wykładowcy kształtują charakter kształcenia i klimat uczelni – tego w ogóle nie bierze się pod uwagę. To powoduje, że wykładowcy stają się zakładnikami studentów, którzy mają coraz mniej szacunku i chęci współpracy, wykazują często postawę skrajnie roszczeniową – i to zostało uprawomocnione. Nikt nie pyta o formy mobbingu i przemocy (postawę roszczeniową też uważam za*

rodzaj przemocy), jakiej są poddawani wykładowcy; od studenta nie można za dużo wymagać, ponieważ czuje się niekomfortowo, student nie wykazuje pomocy przy organizacji zajęć na przykład praktycznych, rzadko czyta zadane lektury i uważa to za normę. Na szczęście zdarzają się studenci, którzy rozumieją, na czym polega studiowanie, że nie jest to usługa edukacyjna. Najlepsze programy kształcenia nie spełniają wymagań roszczeniowych studentów. Tego w ocenie w ogóle nie bierze się pod uwagę i to wpływa na efektywność pracy i uczciwej oceny. Efektywność zabija drobiazgowość oceny, która prowadzi do zagubienia sensu.

- Wydaje mi się, że niektóre uczelnie dobrze uczą przy niższej jakości dokumentacji, inne z kolei mają dobrze przygotowane dokumenty, zaś weryfikacja efektów uczenia się jest na niskim poziomie. Powinny powstać rekomendacje, jak postępować, żeby takich sytuacji nie traktować identycznie. Dobór pracodawców jest wątpliwy – są to najczęściej tzw. działacze, nie zaś pracodawcy, którzy

rzeczywiście zatrudniają pracowników i mają wiedzę o rynku pracy w danej dyscyplinie. Ci ostatni na ogół nie mają czasu na pracę w PKA, ale ich udział powinien się zwiększać. Oczywiście są wyjątki. Wypełnienie raportu wstępnego przez sekretarza wizytacji powinno nastąpić przed pierwszym spotkaniem zespołu w sprawie wizytacji.

- Przede wszystkim zmienić zasady sporządzaniu raportów z wizytacji – istotne szczegóły powinny być wymagane wyłącznie w przypadku oceny danego kryterium (wskaźnika) innej niż „kryterium spełnione” (a więc zarówno przy wyborze „niespełnione”, „częściowo spełnione”, jak i „wyróżniające”).
- Treści kryteriów oceny powinny być formułowane w sposób bardziej zrozumiały dla wszystkich stron biorących udział w procesie akredytacji.
- Elementem, który wymaga poważnego zastanowienia się, jest wprowadzenie rzeczywistego umiędzynarodowienia w pracach PKA. Ale to musiałoby

proceedzić do większego wykorzystania języka angielskiego przy przygotowaniu raportów: i samooceny, i powizytacyjnych.

- Częściowe odbiurokratyzowanie procesu oceny.
- Skupiać się na ocenie jakości kształcenia i funkcjonowania uczelni, nawet w formie zero-jedynkowych ocen, a mniej czasu poświęcać sformułowanym używanym w przestarzałych, przepełnionych, niezrozumiałych raportach.
- Dialog między profesorem recenzentem opinii PKA przygotowanej przez zespół [wniosku o pozwolenie na utworzenie studiów] a zespołem dziedzinowym – są kwestie kontrowersyjne.

Najwięcej wątpliwości co do tego, czy oceny PKA odzwierciedlają faktyczną jakość kształcenia, mieli eksperci studenci. Potwierdzają to odpowiedzi otwarte, w których studenci zauważyli szereg aspektów wymagających stałego doskonalenia:

- 1. Zmienić poszczególne wskaźniki w kryteriach – są bardzo źle napisane,

często powtarzają się te same kwestie i ekspert w trzech różnych wskaźnikach musi pisać to samo, ale różnymi słowami. 2. Powinna zmienić się kwestia oceniania (rekomendacje i zalecenia). PKA bardzo boi się zaleceń i zamiast tego pojawia się mnóstwo rekomendacji, które uczelnie rzadko wdrażają. 3. Uczelnie powinny mieć jasne wskazówki, co napisać w raporcie... Często okazuje się, że uczelnia ma mnóstwo rzeczy, a w raporcie brak informacji, bo pisali to na jakichś dziwnych wskaźnikach w ramach kryterium.

- Chętniej sięgać po narzędzia, jakimi dysponuje, takie jak ocena negatywna lub pozytywna z przyspieszoną ponowną wizytacją.
- Osobiście uważam, że powrót do wizytacji stacjonarnych mógłby pozytywnie wpłynąć na cały system oceny PKA.
- Komisja powinna zacząć faktycznie kontrolować uczelnie.
- 1. Przede wszystkim należałoby ujednoczyć sposób oceny dokonywanej

przez poszczególne zespoły oceniające. Nie powinno dochodzić do sytuacji, w której jeden ZO zwraca uwagę na konkretne uchybienia na danej uczelni, a kolejny ZO niedługo potem w ogóle ich nie zauważa. 2. Członkowie ZO, w tym członkowie PKA, mają bardzo niską wiedzę na temat przepisów prawa powszechnie obowiązującego (w zakresie prawa o szkolnictwie wyższym) i często nie zauważają uchybień formalnych po stronie uczelni albo sami głoszą tezy pozostające w sprzeczności z prawem. Oprócz ekspertów z dyscypliny nauk prawnych często sekretarz ZO lub ekspert studencki pełnią rolę „specjalistów” w zakresie obowiązujących przepisów, lecz mimo zauważenia konkretnych uchybień i tak zdarza się, że ZO nie uwzględnia danych uwag jako problematycznych z perspektywy funkcjonowania uczelni. Odnosząc się jeszcze do dyskusji, czy PKA powinna kontrolować przestrzeganie przepisów prawa, należy wskazać jeden istotny argument za: nie można mówić o wysokiej jakości kształcenia na uczelni, efektywnej realizacji

programów studiów i wsparciu studentów, jeżeli uczelnia łamie powszechnie obowiązujące prawo. 3. Przewodniczący ZO pozostają bardzo zróżnicowani, jeżeli chodzi o wymagania, jakie stawiają uczelniom – często dochodzi do sytuacji, w której przewodniczący ZO zabrania sformułowania zalecenia, gdyż wiązałoby się to z większą ilością pracy dla niego i ZO. 4. System ocen, w którym wyróżniamy jedynie 2 oceny: pozytywną (na 6 albo mniej) i negatywną, w mojej ocenie nie sprawdza się i powinien zostać poddany szerszej dyskusji z członkami i ekspertami PKA.

Także pracodawcy proponowali zmiany w procedurze oceny:

- Ustalenia zespołu oceniającego PKA w trakcie wizytacji danego kierunku studiów nie powinny być podważane przez zespoły wewnętrzne PKA, które nie uczestniczyły bezpośrednio w procesie oceny jakości kształcenia, a dokonują zmiany tej oceny na podstawie wewnętrznych, niezbyt

jasnych kryteriów (bez konsultacji z ZO PKA).

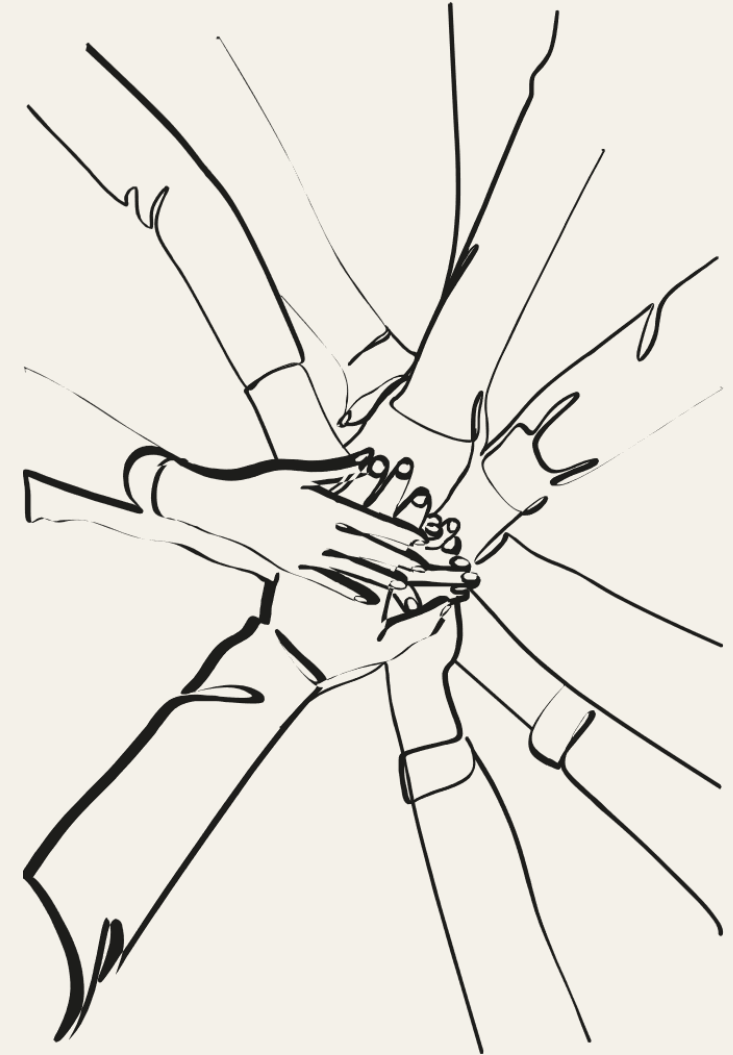
- *W przypadku ocen programowych należy skupić się wyłącznie na uchybieniach uczelni i formułowaniu zaleceń lub ewentualnie na wskazywaniu dobrych praktyk. Wprowadzanie do raportu informacji pozytywnych niepotrzebnie angażuje czas ekspertów i rozmywa końcowy obraz uczelni. Konieczne jest także szkolenie członków i ekspertów w zakresie prawidłowego sposobu formułowania zarzutów i następnie zaleceń.*
- *Zaostrzyć kryteria oceny i rozróżnić wynik wizytacji na „dopuszczający”, „dobry” i „bardzo dobry”.*
- *Odchodzić od wizytacji zdalnych.*
- *Nastawienie. Skończyć z rozdawaniem ocen pozytywnych, uwzględnić chociaż rozkład Gaussa, nie bać się funkcji kontrolnej, ustalić strategię oceniania – jaki poziom uczelni chcemy mieć w Polsce.*
- *Powinniśmy zróżnicować oceny oraz dać sobie przyzwolenie na to, aby nie*

dawać tylko ocen pozytywnych. Nie obrazuje to realnego zróżnicowania pomiędzy uczelniami, które mają oceny pozytywne.

- *Skupić się bardziej na rekomendacjach zmian do podjęcia w celu poprawy jakości uczenia.*
- *Oceny programowe nie powinny być sztucznie zawyżane, aby „nie robić uczelni problemów”.*
- *Przydałby się bardzo wyraźny klucz postępowania dla ekspertów pracodawców. Np. poruszanie się w zagadnieniach stricte akademickich, takich jak porównywanie efektów kształcenia itp.*
- *Zwiększenie roli ekspertów ds. pracodawców przy podejmowaniu uchwał dotyczących ocen programowych oraz uchwał opiniujących utworzenie kierunków studiów.*
- *Poszerzyć zakres kontroli.*

Sekretarze zespołów oceniających w odpowiedziach na pytania otwarte nie

sformułowali opinii dotyczących procedury oceny programowej.

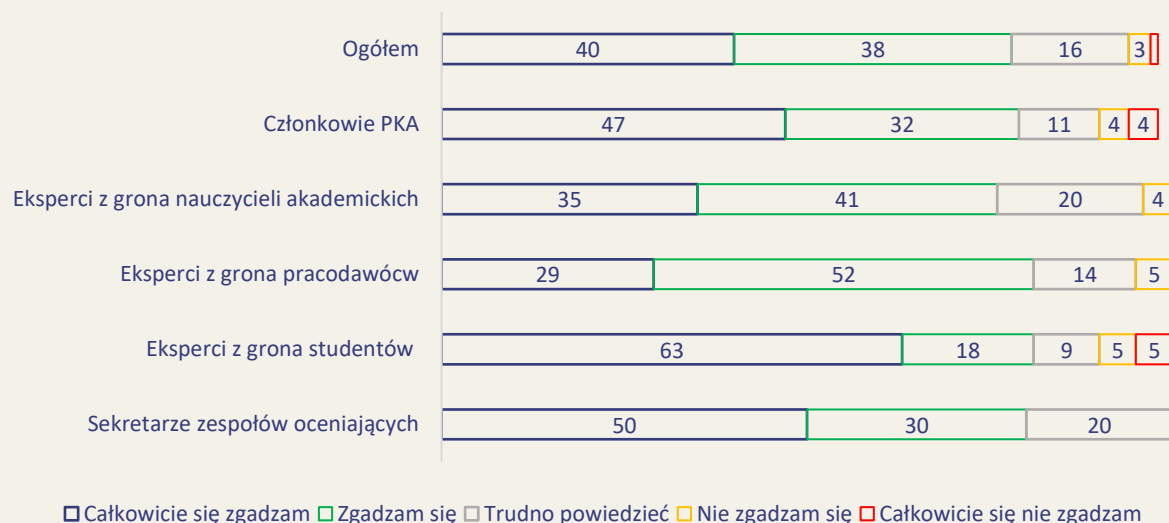


Analiza odpowiedzi otwartych może sugerować, że część respondentów uznaje charakter działalności Komisji za „kontrolny”, co przejawia się postulowaniem przez nich, by Komisja zajmowała się:

- porównywaniem stanu istniejącego ze stanem postulowanym;
- ustalaniem zasięgu i przyczyn rozbieżności oraz tego, czy stan przewidywany został urzeczywistniony;
- przekazywaniem wyników tego ustalenia i dyspozycji zarówno podmiotowi kontrolowanemu, jak i podmiotowi organizacyjnie zwierzchniemu.

Może to dowodzić, że część osób mylnie identyfikuje PKA jako organ nadzorczy wobec uczelni. Sygnalizują to wyniki analizy odpowiedzi na kolejny blok pytań, w którym uczestnicy byli proszeni o opinię na temat tezy: *Gdyby nie PKA, to niektóre uczelnie nie przestrzegałyby przepisów prawa w zakresie dydaktyki i jakości kształcenia.*

Gdyby nie PKA, to niektóre uczelnie nie przestrzegałyby przepisów prawa w zakresie dydaktyki i jakości kształcenia



Ogółem 78% członków i ekspertów było przekonanych, że to właśnie działalność Komisji mobilizuje uczelnie do przestrzegania prawa w zakresie dydaktyki i jakości kształcenia. Największy odsetek odpowiedzi *Całkowicie się zgadzam* (64%) zanotowano wśród przedstawicieli pracodawców.

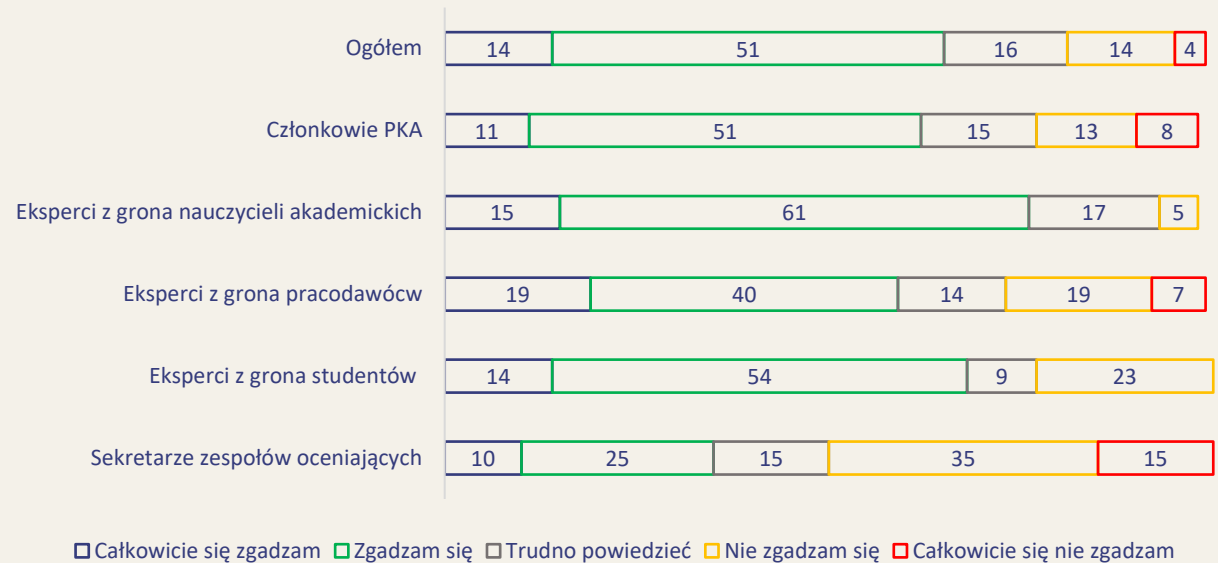
Ustosunkowując się do tezy *PKA kontroluje działalność dydaktyczną uczelni*, 65% ankietowanych wybrało odpowiedź twierdzącą

(*Całkowicie się zgadzam* oraz *Zgadzam się*), 16% zaznaczyło *Trudno powiedzieć*, 18% zaś nie zgodziło się lub całkowicie się nie zgodziło ze stwierdzeniem. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielili eksperci z grona nauczycieli akademickich (76%) oraz eksperci studenci (69%), najmniej – sekretarze zespołów oceniających (35%).

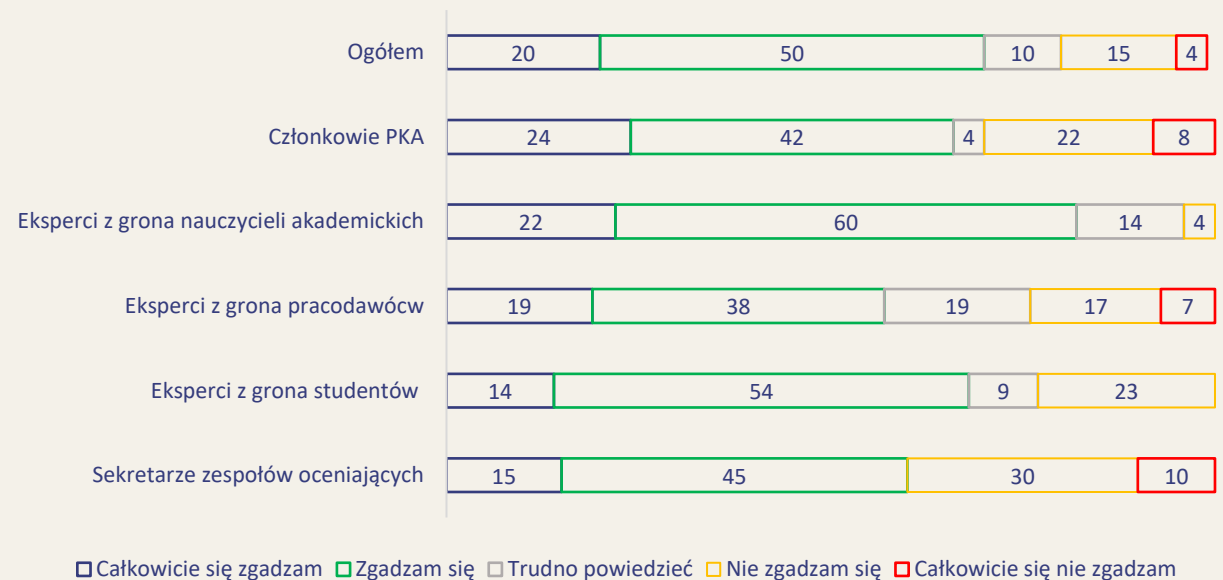
Kolejna teza, do której odnosił się respondenci, brzmiała: *Celem PKA jest kontrolowanie, czy uczelnie przestrzegają przepisów prawa*. Odpowiedzi były podobne do tych udzielonych na poprzednie pytania: 70% ankietowanych całkowicie się zgodziło lub zgodziło się ze stwierdzeniem, a 19% nie zgodziło się z nim lub całkowicie się z nim nie zgodziło. W grupie członków PKA w bieżącej kadencji w wypadku poprzedniego pytania odpowiedź *Nie zgadzam się* wybrało 13% ankietowanych, tym razem zaś osób niezgadzających się z tezą było o 10 punktów procentowych więcej. Poprzednio 35% sekretarzy uznało, że PKA kontroluje działalność dydaktyczną uczelni, a tym razem aż 60% sekretarzy stwierdziło, że celem PKA jest kontrolowanie, czy uczelnie przestrzegają przepisów prawa.

Warto w tym miejscu podkreślić, że PKA nie pełni funkcji nadzorczej wobec instytucji szkolnictwa wyższego. Jest to wyłączna kompetencja ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego. Dlatego pytanie nie miało na celu jedynie sprawdzenia opinii dotyczącej konkretnego stwierdzenia; jego celem było również ustalenie, na ile respondenci są świadomi różnicy kompetencyjnej między PKA a ministrem.

PKA kontroluje działalność dydaktyczną uczelni



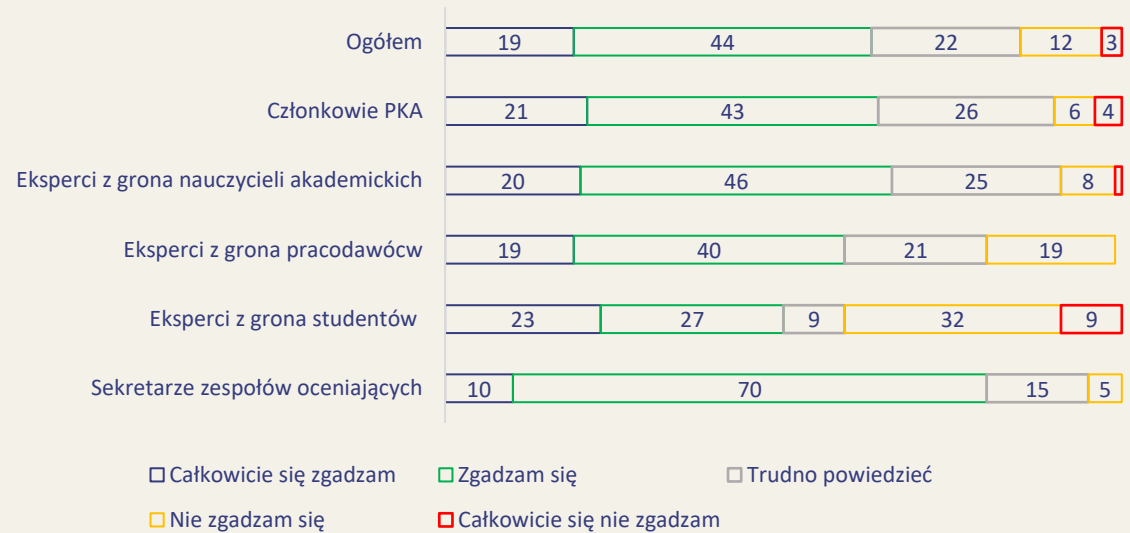
Celem PKA jest kontrolowanie, czy uczelnie przestrzegają przepisów prawa



Samo udzielenie odpowiedzi twierdzących na powyższe pytania nie musi być jednak dowodem mylnego postrzegania roli PKA w systemie szkolnictwa wyższego. Może też oznaczać brak przywiązania do terminologii, stereotypowe rozumienie roli PKA czy po prostu zwykłą nieuwagę. Dlatego na podstawie samych odpowiedzi na pytania zamknięte nie można wysunąć trwałych i niepodważalnych wniosków na temat funkcji PKA według interesariuszy wewnętrznych Komisji. Jednak biorąc pod uwagę odpowiedzi otwarte, w których część ekspertów sugeruje, że: 1) ocena programowa powinna koncentrować się na zero-jedynkowej ocenie spełnienia poszczególnych kryteriów, 2) trzeba ograniczyć część opisową raportu z wizytacji, 3) Komisja powinna dążyć do opracowania wyraźnego klucza postępowania dla ekspertów – należy przyjąć, że wielu ankietowanych błędnie rozumie rolę PKA w systemie lub znaczenie pojęcia zapewniania jakości kształcenia.

W tym kontekście warto odwołać się do wyników badania opinii na temat stwierdzenia *PKA jest agencją, która odgrywa rolę adwokata interesów całej społeczności studenckiej w Polsce, a także każdego studenta indywidualnie*. Ogółem 63%

PKA jest agencją, która odgrywa rolę adwokata interesów całej społeczności studenckiej w Polsce, a także każdego studenta indywidualnie



respondentów całkowicie zgodziło się z tym stwierdzeniem, 22% wybrało odpowiedź *Trudno powiedzieć*, a 15% nie zgodziło się z nim. Najwięcej odpowiedzi twierdzących (80%) udzielili sekretarze zespołów oceniających PKA. Wśród studentów 32% nie zgodziło się z tezą, a 9% całkowicie się z nią nie zgodziło. Na podstawie analizy odpowiedzi na to pytanie nie sposób wyciągnąć kategoriycznych wniosków co do tego, czy ankietowani uważają, że PKA nie została wykreowana na agencję, której naczelną

zasadą jest dbanie o dobro studentów, czy po prostu sądzą, że funkcja ta sprawowana jest w niewłaściwy sposób. Jednak warto wskazać, że studenci byli grupą, która najwyżej oceniła realizację przez PKA jej misji oraz uznała, że działania PKA realnie przekładają się na jakość kształcenia, a sugestie, rekomendacje i zalecenia wpływają na stan szkolnictwa wyższego. To sugeruje, że mogą oni nie dostrzegać związku między działaniami PKA a reprezentowaniem ich interesów na ocenianych kierunkach.

Podsumowując, wielu ankietowanych niewłaściwie pojmuje rolę PKA w systemie szkolnictwa wyższego. Warto tu przywołać słowa jednego z respondentów pełniących funkcję członka PKA: *Zdarza się bowiem, i nie jest to rzadkością, że władze kierunku nie w pełni rozumieją pojęcie jakości w szkolnictwie wyższym, wagę studentów w tym procesie, wagę innych nauczycieli. De facto kierunek powinien służyć społeczeństwu, nie władzom wydziału – w tym kierunku powinna zmierzać ocena jakościowa. Odnosiły się one wprawdzie do przedstawicieli uczelni, ale zważywszy na wyniki badań, należałoby podjąć działania popularyzujące rolę społeczną Komisji i jej misję także wśród interesariuszy wewnętrznych PKA.*



Raport z badań

Działalność Polskiej Komisji Akredytacyjnej w opinii jej interesariuszy wewnętrznych



Redakcja:
dr Anna Sikora
dr Michał Machura
Natalia Nyt



Polska
Komisja
Akredytacyjna

Warszawa, 2022