

OCENA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA NA WYDZIALE ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ W OPINII PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW

*Agnieszka Zakrzewska – Bielawska
Monika Kardacka*

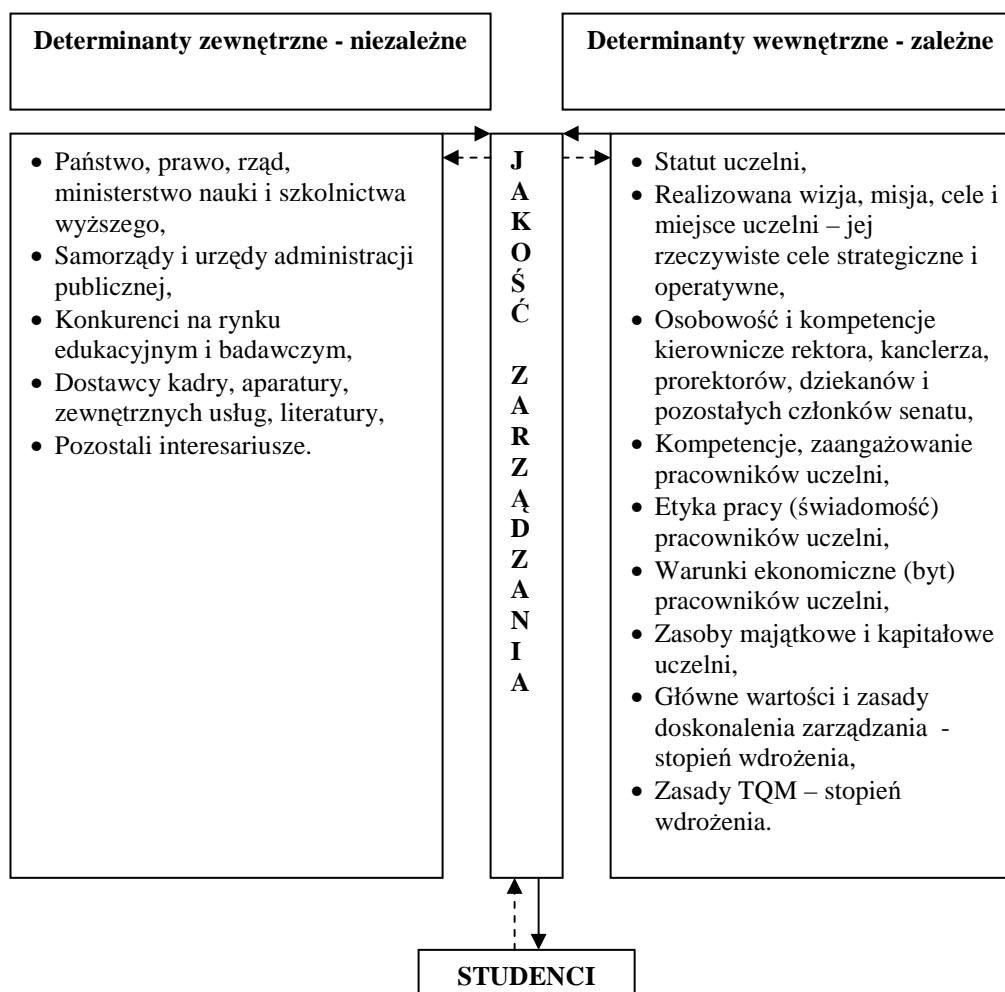
We współczesnym świecie edukacja odgrywa ważną rolę i w znaczącym stopniu wpływa na rozwój człowieka. Zmiany w rzeczywistości dokonywane są przez ludzi, a rola oświaty ma w tym względzie szczególne znaczenie. Sukces w realizacji celów uczelni, jakimi są kreowanie wiedzy nowej – w działalności badawczej oraz dzielenie się już posiadaną wiedzą – w trakcie działalności dydaktycznej, mają relacje pomiędzy strukturą wewnętrzną uczelni, strukturą zewnętrzną a poszczególnymi pracownikami. Zmiana struktury uczelni wyższej oraz relacji personalnych student-wykładowca na bardziej demokratyczne, rozbudowa infrastruktury i unowocześnianie posiadanych obiektów, uatrakcyjnianie ofert kształcenia, zmniejszenie kosztów i bardziej racjonalne gospodarowanie pieniędzmi wpływa pozytywnie na poziom jakości kształcenia na uczelni wyższej. Celem referatu jest ocena jakości kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej dokonana na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród studentów i pracowników naukowo – dydaktycznych tegoż Wydziału.

Kryteria oceny jakości kształcenia na uczelni wyższej

Poziom jakości kształcenia lub szerzej zarządzania w szkołach wyższych zależy od wielu, powiązanych ze sobą czynników, które z różną siłą oddziałują w poszczególnych uczelniach. Można je podzielić na determinanty zewnętrzne i wewnętrzne (Rysunek 21). Ponadto na poziom jakości kształcenia, aczkolwiek w minimalnym stopniu, wpływają studenci, których nie można zaliczyć jednoznacznie do determinantów zewnętrznych, ani wewnętrznych. Są oni w dużym stopniu ukształtowani, zanim rozpoczną studia, a w trakcie pobytu na uczelni mają obecnie niewielki wpływ na zarządzanie nią, jako członkowie organów kolegialnych szkoły wyższej.

Wśród determinant zewnętrznych jakości kształcenia jako najistotniejsze należy wymienić prawo normujące funkcjonowanie szkół wyższych, szczególnie ustawę o szkolnictwie wyższym i związane z nią akty wykonawcze. Natomiast wśród determinantów wewnętrznych szczególnie istotne znaczenie mają: statut szkoły wyższej, osobowość i kompetencje władz uczelni, etyka pracy

(świadomość) kadry naukowo-dydaktycznej oraz warunki ekonomiczne pracowników uczelni.



Rysunek 21. *Determinanty jakości zarządzania w szkołach wyższych*

Źródło: [Wawak T. 2006, s.429]

Potwierdzeniem wysokiej jakości kształcenia jest otrzymanie przez uczelnię certyfikatu ISO 9001. Niektóre szkoły wyższe w Polsce starają się o uzyskanie lub już posiadają ten certyfikat. W przypadku uczelni certyfikat ten dotyczy na ogółu procedur naukowych i dydaktycznych. Jest on potwierdzeniem porządku organizacyjnego procesów wewnętrznych oraz argumentem, który tworzy zaufanie do uczelni [Klaus R., Marciniak K, 2005].

Najważniejszą jednostką oceniającą i weryfikującą jakość kształcenia na wyższych uczelniach w Polsce jest Państwowa Komisja Akredytacyjna. W trakcie akredytacji ocenie podlega misja uczelni oraz sposób i rezultaty jej realizacji, a więc program studiów i organizacja procesu nauczania, warunki studiowania (zaplecze dydaktyczne i socjalne, biblioteka, komputeryzacja), kwalifikacje kadry nauczającej i prowadzone przez nią badania naukowe, troska o miejsca pracy dla absolwentów i inne. Procedura oceny jakości kształcenia, przyjęta przez Państwową Komisję Akredytacyjną, składa się z następujących etapów [Państwowa Komisja Akredytacyjna]:

- Prezydium ustala listę kierunków studiów i uczelni, które podlegają ocenie w danym roku kalendarzowym obejmującą również kierunki studiów, o ocenę których wnioskuje minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego;
- Uczelnie zostają powiadomione o rozpoczęciu procedury oceny jakości kształcenia z jednoczesną prośbą o przesłanie do Komisji raportu samooceny w ciągu sześciu tygodni od daty dostarczenia zawiadomienia;
- Uczelnie przesyłają do Komisji opracowane raporty samooceny;
- Sekretarz w porozumieniu z Przewodniczącym zespołu kierunków studiów powołuje zespół oceniający;
- Zespół oceniający dokonuje analizy raportu samooceny i ustala wykaz spraw wymagających wyjaśnienia lub dodatkowego udokumentowania;
- Uczelnia zostaje powiadomiona o terminie wizytacji;
- Przeprowadzenie wizytacji przez Zespół oceniający;
- Zespół oceniający przygotowuje raport zawierający ocenę spełnienia warunków prowadzenia studiów wyższych oraz opinię o jakości kształcenia;
- Raport zostaje przesłany do zainteresowanej uczelni, z jednoczesną prośbą o ustosunkowanie się do uwag zespołu oceniającego zawartych w raporcie;
- Uczelnia po zapoznaniu się z raportem zespołu oceniającego przesyła stosowne uwagi do Państwowej Komisji Akredytacyjnej;
- Przewodniczący zespołu oceniającego przedstawia na posiedzeniu zespołu kierunków studiów raport oraz zgłoszone przez uczelnię uwagi. Zespół kierunków studiów formułuje propozycję oceny wraz z jej uzasadnieniem;
- Propozycję oceny i jej uzasadnienie przedstawia na posiedzeniu Prezydium Przewodniczący zespołu kierunków studiów;
- Przewodniczący Komisji poddaje pod głosowanie propozycję oceny sformułowaną przez zespół kierunków studiów;
- Prezydium podejmuje odpowiednią uchwałę w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej połowy składu członkowskiego;
- Uchwała zostaje przekazana do uczelni, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego daną uczelnię;

– Zamieszczenie wyniku oceny na stronie internetowej Komisji ze wskazaniem uczelni, kierunku i poziomu kształcenia, którego ocena dotyczy.

Poddanie się ocenie przez Komisję jest obligatoryjne, a ocena negatywna niesie za sobą konsekwencje w postaci decyzji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego o cofnięciu lub zawieszeniu uprawnienia do kształcenia na danym kierunku studiów i poziomie kształcenia.

Z drugiej strony ważnym kryterium oceny jakości kształcenia na uczelni wyższej jest sprawdzian rynkowy, przejawiający się zainteresowaniem potencjalnych studentów nauką na danym kierunku studiów, zwłaszcza tych, którzy za studia płacą. Uczelnie cieszące się uznaniem na rynku edukacyjnym dysponują większymi środkami, pochodzącymi zwłaszcza z wpłat dokonywanych przez studentów studiów niestacjonarnych i podyplomowych oraz z zleceń i analiz dokonywanych na potrzeby biznesu, dzięki czemu mogą się rozwijać i dalej podnosić poziom kształcenia. Ponadto renoma uczelni pozwala w większym stopniu pozyskać wybitnych pracowników naukowo – dydaktycznych. Bowiem z jednej strony uczeni są zorganizowani wokół dyscyplin naukowych, zaś z drugiej łączy ich wspólna przynależność organizacyjna do jednego z wydziałów. Wydaje się jednak, że związek z dyscypliną nauki jest silniejszy niż z uczelnią jako miejscem pracy. Wybitni naukowcy, będący przywódcami zespołów naukowych, kreujący w tym zespole atmosferę swobodnej wymiany myśli i autorefleksji, zapewniają z reguły bardziej skuteczną pracę badawczą, mierzoną liczbą uzyskiwanych stopni i tytułów naukowych, publikacji oraz badań, często finansowanych z publicznych środków.

O jakości kształcenia świadczą także losy absolwentów i ich kariery zawodowe. Zainteresowanie rynku pracy absolwentami danej placówki edukacyjnej buduje prestiż uczelni i jej pozycję konkurencyjną w stosunku do zainteresowanych podjęciem nauki oraz do przedsiębiorstw, stowarzyszeń i innych organizacji wspierających swymi dotacjami uczelnie.

Nie powinno się także zapominać o roli rankingów szkół wyższych, które przecież pośrednio stanowią formę kontroli jakości kształcenia i których popularność rośnie. W Polsce takie rankingi oceny szkół wyższych podjęły się popularne tygodniki społeczno-polityczne *Polityka* i *Wprost*, oraz *Rzeczpospolita*, które co roku ogłaszają ranking szkół wyższych na podstawie kryteriów ustalonych przez swoje redakcje.

W ostatnim dziesięcioleciu liczba uczelni wyższych w Polsce wzrosła kilkakrotnie. Wraz z gwałtownym wzrostem liczby szkół wyższych obniżył się poziom nauczania. Dlatego też uczelnie powinny podjąć wszelkie możliwe działania, aby jakość kształcenia była na zadowalającym i jeszcze wyższym poziomie.

Powstanie i rozwój Wydziału Organizacji i Zarządzania PŁ

Wydział Organizacji i Zarządzania powstał na Politechnice Łódzkiej dnia 24 kwietnia 1991 na mocy uchwały nr 12/91 Senatu Politechniki Łódzkiej [*Politechnika Łódzka 1945-1995*, s. 18]. Początkowo w jego strukturze były tylko cztery katedry: Zarządzania, Ekonomii i Marketingu, Nauk Humanistycznych oraz Filozofii Ekonomicznej. Wydział został utworzony w oparciu o pracowników i wyposażenie Instytutu Organizacji i Zarządzania funkcjonującego w strukturze Wydziału Włókienniczego. We wrześniu 1992 r. do Wydziału Organizacji i Zarządzania został przyłączony kierunek Zarządzanie i Marketing Filii Politechniki Łódzkiej w Bielsku – Białej. W roku 2001 filia ta odłączyła się od Wydziału przekształcając się w Techniczno-Humanistyczną Akademię. W ciągu 17 lat Wydział bardzo się rozwinął, uruchomił nowe kierunki kształcenia, dwukrotnie zwiększyła się liczba pracowników, stworzono całą gamę studiów podyplomowych. Obecnie funkcjonuje w Pałacyku Scheiblerów przy ul. Piotrkowskiej 266 oraz w nowoczesnych pomieszczeniach odrestaurowanego Budynku Trzech Wydziałów „Lodex” przy ul. Wólczańskiej 215. Prowadzi studia w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym na 4 kierunkach:

- zarządzanie (do r. ak. 2006/2007 zarządzanie i marketing),
- zarządzanie i inżynieria produkcji,
- inżynieria bezpieczeństwa pracy,
- europeistyka.

W ramach tych kierunków Wydział oferuje wiele form kształcenia, zróżnicowanych zarówno poziomem, jak i czasem trwania studiów. Na wszystkich kierunkach obowiązuje Europejski System Transferu Punktów (ECTS). System ten umożliwia szeroką wymianę studentów z renomowanymi uczelniami europejskimi w ramach programu Sokrates – Erasmus. Aktualnie w strukturze Wydziału funkcjonuje osiem katedr, dziekanat, pracownie komputerowe oraz biblioteka. Łącznie zatrudnionych jest 130 osób, w tym 107 nauczycieli akademickich. Kadra naukowo-dydaktyczna to pracownicy o najwyższych kwalifikacjach naukowych i dydaktycznych, posiadający także bogate doświadczenie w zastosowaniach praktycznych. Zajęcia prowadzi także 14 specjalistów, praktyków z banków, biur maklerskich, polskich i zagranicznych przedsiębiorstw. W roku 1997 Wydział uzyskał uprawnienia do nadawania tytułu doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Do roku 2007 na Wydziale nadano łącznie 29 stopni doktora nauk o zarządzaniu, z czego 10 uzyskanych przez pracowników Wydziału [*Politechnika Łódzka 1945-1995*, s.30].

Współpraca zagraniczna jednostki opiera się głównie na wymianie studentów, publikacjach, wykładach wygłaszanych za granicą, realizowanych projektach badawczych oraz konferencji zagranicznych z udziałem pracowników Politechniki Łódzkiej. W 2006 roku wygłoszono przez pracowników jednostki na zaproszenie 6 referatów plenarnych na konferencjach międzynarodowych [Ankieta jednostki za 2006, s. 17].

Z roku na rok rośnie liczba składanych i przyznawanych wniosków o projekty badawcze. W 2005r. Wydział złożył do opinii 22 projekty, z czego zakwalifikowano do finansowania 5, zaś w roku 2006 złożono już 43 projekty, z czego zakwalifikowano 11. Wzrasta również liczba organizowanych na wydziale ogólnopolskich konferencji i seminariów naukowych, w 2003 było ich 2, zaś w 2007 już 7, w tym jedna konferencja międzynarodowa.

Mimo iż Wydział jest stosunkowo młody, to pod względem liczby studentów stanowi jeden z największych wydziałów Politechniki Łódzkiej. W roku 2006 na Wydziale studiowało 3 202 studentów, czyli ponad 15% wszystkich studentów PŁ. Natomiast pewną słabością Wydziału jest zbyt wolne uzyskiwanie stopni naukowych przez nauczycieli akademickich, zwłaszcza tytułu stopnia doktora habilitowanego i profesora.

Wydział Organizacji i Zarządzania jako jedyny w regionie łódzkim oferuje program, w którym obok przedmiotów z zakresu zarządzania, organizacji i marketingu studenci mają możliwość zdobycia wiedzy inżynierskiej. Pozwala to na kształcenie specjalistów z zakresu zarządzania potrafiących doskonale komunikować się z kadrą inżynierską. Połączenie takie jest szczególnie istotne w regionie łódzkim, który ma charakter przemysłowy, a zatem proponowany model kształcenia odpowiada zapotrzebowaniu płynącemu z rynku pracy.

Ocena jakości kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej w opinii pracowników

W badaniu udział wzięło 24 pracowników naukowo – dydaktycznych wszystkich Katedr Wydziału Organizacji i Zarządzania. W tym 10 osób na stanowisku adiunkta, 4 osoby na stanowisku profesora, 6 osób na stanowisku asystenta, 3 osoby na stanowisku wykładowcy i jeden docent.

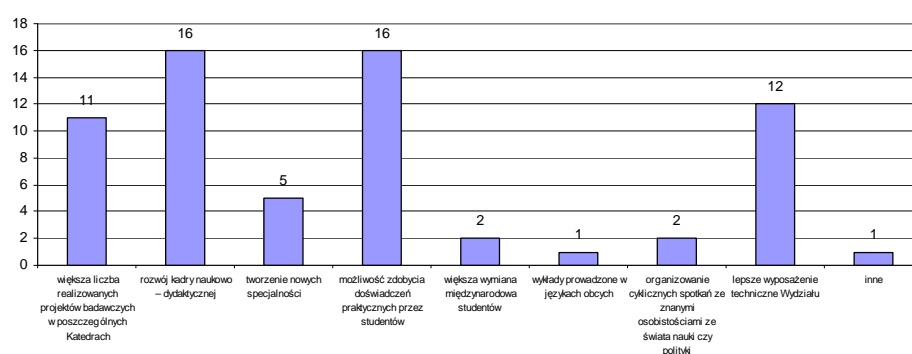
Pracowników poproszono o ocenę poziomu kształcenia na Wydziale w skali 1 -5, przy czym 1 oznaczała bardzo niski poziom kształcenia, zaś 5 bardzo wysoki. Średnia ważona obliczona z wszystkich udzielonych odpowiedzi wyniosła 3,2. Można zatem stwierdzić, że pracownicy ocenili poziom kształcenia na Wydziale na umiarkowanym poziomie, ani dobrym, ani złym. Ankietowani pracownicy uzasadnili swoją ocenę wskazując zarówno pozytywne, jak i negatywne cechy jakości kształcenia na Wydziale. Wśród czynników, które obniżały ocenę jakości kształcenia wymieniano przede wszystkim:

- brak zaplecza laboratoryjnego,
- niewielką liczbę badań naukowych,
- zbyt wiele obowiązków dydaktycznych, co ogranicza możliwość rozwoju naukowego,
- mało zajęć praktycznych, rozwijanie teorii,
- małe zaangażowanie wykładowców w pracy ze studentami,
- słaby poziom studentów, złe podejście studentów do nauki,

- brak czynnej współpracy z firmami, aby umożliwić studentom udział w poznawaniu działania przedsiębiorstw od strony praktycznej.

Pracownicy, odpowiadając na to pytanie bardzo często porównywali podobne wydziały innych szkół wyższych, sugerowano się opinią innych pracowników oraz rankingami szkół wyższych. Jednak pojawiały się także pozytywne opinie na temat poziomu kształcenia na badanym Wydziale, jak:

- rozwinięty system kształcenia dostosowany do zapotrzebowania rynku,
- wprowadzanie nowych zajęć, unowocześniane formy prowadzenia zajęć,
- rozwijająca się kadra naukowa,
- oceny sporządzane przez studentów,
- coraz większy udział zajęć projektowych, ćwiczeń z wykorzystaniem studiów przypadków i zajęć z wykorzystaniem komputerów.



Rysunek 22. Obszary, które mogą podnieść poziom kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania w opinii pracowników

Źródło: badania własne

W celu podniesienia poziomu kształcenia, według respondentów należy przede wszystkim położyć nacisk na rozwój kadry naukowej – dydaktycznej oraz zwiększyć możliwości zdobycia doświadczeń praktycznych przez studentów (Rysunek 22). Po 16 osób wskazało na te właśnie odpowiedzi. Połowa badanych pracowników wskazała na zwiększenie liczby realizowanych projektów badawczych i lepsze wyposażenie techniczne Wydziału. Mniejsze znaczenie zdaniem ankietowanych osób mają: wykłady prowadzone w językach obcych, większa wymiana międzynarodowa studentów oraz organizowanie cyklicznych spotkań ze znanymi osobistościami ze świata nauki czy polityki.

Należy także zaznaczyć, że poziom kształcenia tworzą sami wykładowcy, poprzez sposób prowadzenia zajęć, własne doksztalcenie i poszerzanie wiedzy. Nauczyciele akademicy dyktują sposób zaliczenia oraz przeprowadzania egzaminów. Poziom kształcenia zależy od umiejętności dydaktycznych kadry naukowej, ich weryfikacji wiedzy oraz skuteczności nauczania języków obcych. Z drugiej strony studenci poprzez swoje zaangażowanie, chęć zdobycia wiedzy

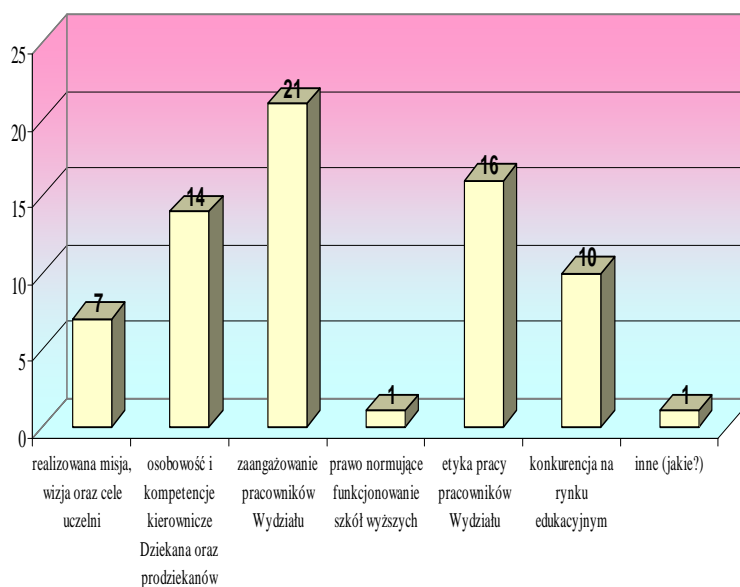
wpływają na wizerunek uczelni i wydziału na zewnątrz. Obie strony są odpowiedzialne za tworzenie poziomu nauki. Wyniki badań potwierdzają konieczność większego zaangażowania zarówno ze strony nauczycieli, jak i studentów.

Zestawienia rankingowe, wykonywane w celu zbadania najlepszych uczelni są wykonywane pod względem czterech cech uczelni: prestiż, siła naukowa, warunki studiowania oraz umiędzynarodowienie studiów. W roku 2007 kapituła zwróciła szczególną uwagę na poziom współpracy z zagranicą. Sprawdzano czy wykłady są prowadzone w językach obcych, jak liczne są wymiany zagraniczne, czy uczelnia potrafi przyciągnąć studentów z zagranicy i czy pracują na niej zagraniczni wykładowcy. Wydział powinien umieć dostosować się do standardów europejskich. Pozytywnym jest fakt, że wykładowcy są przekonani o słuszności podnoszenia działań w tym zakresie dla lepszego poziomu kształcenia. W pytaniu o płaszczyzny, na których najbardziej powinna się rozwijać współpraca zagraniczna wydziału, badani pracownicy wskazywali najczęściej realizację projektów międzynarodowych (20 osób), konferencje zagraniczne (14 osób) oraz publikacje w czasopismach o zasięgu międzynarodowym (13 osób).

W celu podniesienia poziomu jakości zarządzania, ankietowane osoby były zdania, iż największy nacisk kładziony powinien być na zaangażowanie pracowników. Ich motywacja i chęć do działania stają się głównym atutem uczelni i pozytywnie wpływają na podniesienie jakości. Opinie taką wyraziło 20 z 24 ankietowanych (Rysunek 23). Oczywiście, sama motywacja do działania nie wystarczy. Czyny te powinny być dodatkowo oparte na moralności pracowników, ogólnych zasadach i prawach przyjętych na Wydziale. Za mniej ważne pracownicy uznali: statut uczelni czy prawo normujące funkcjonowanie szkół wyższych. W kategorii inne wymieniono: pozytywne nastawienie pracowników do zachodzących zmian na Wydziale.

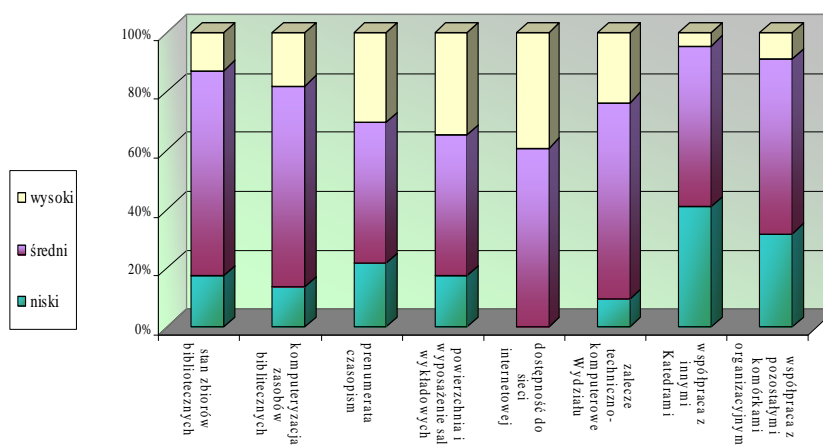
Zarządzający uczelnią powinni opracować strategię rozwoju, systemy i metody osiągania najlepszych wyników, stymulować innowacje. Powinni być wzorem etycznego postępowania, kreatywności, innowacyjności i osobistego zaangażowania w rozwój nauki. Jednocześnie, aby móc się rozwijać trzeba mieć ku temu warunki. Wobec powyższego poproszono ankietowanych pracowników o ocenę warunków pracy na Wydziale. Wyniki uzyskanych odpowiedzi przedstawia /Rysunek 24/.

Wszystkie wymienione czynniki określono na poziomie średnim, co druga osoba wskazywała na tę odpowiedź. Najlepiej oceniono dostępność do sieci internetowej, aż 9 pracowników określiło ten czynnik na wysokim poziomie, ponadto nie było żadnej odpowiedzi wskazującej niski poziom warunków pracy w tym zakresie. Najgorzej oceniono współpracę z poszczególnymi Katedrami Wydziału oraz z pozostałymi komórkami organizacyjnymi. Na dość dobrym poziomie ocenili pracownicy powierzchnie i wyposażenie sal wykładowych oraz zbiory biblioteczne.



Rysunek 23. Czynniki, które wpływają najbardziej na poziom jakości zarządzania Wydziałem w opinii badanych pracowników.

Źródło: badania własne



Rysunek 24. Ocena warunków pracy na Wydziale w opinii badanych pracowników.

Źródło: badania własne

O pozycji rynkowej Wydziału decyduje przede wszystkim produkt edukacyjny i kadra, która ten produkt tworzy. Dlatego też wysiłek Wydziału

powinien zmierzać w kierunku poszerzenia pakietu korzyści na poziomie produktu poszerzonego, tworzenia anglojęzycznych programów nauczania i promowania ich na międzynarodowym rynku edukacyjnym, a także opracowywania interdyscyplinarnych, zindywidualizowanych, pozostających w ścisłej relacji z praktyką i najnowszymi wynikami badań programów studiów.

Ocena jakości kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej w opinii studentów

Badaniem objęto 99 studentów z różnych kierunków i form studiów, przy czym najwięcej osób reprezentowało kierunek Zarządzanie i Inżynieria Produkcji oraz Zarządzanie i Marketing w trybie stacjonarnym. Biorąc pod uwagę wiek ankietowanych to 61% stanowili ludzie w wieku 22-25 lat, 28% ludzie w wieku 19-21 lat, natomiast 11% powyżej 26 lat.

Podobnie w tej grupie ankietowanych osób poproszono o ocenę poziomu kształcenia na Wydziale w skali 1- 5, przy czym 1 oznaczała bardzo niski poziom kształcenia, zaś 5 bardzo wysoki. Średnia ważona obliczona z wszystkich udzielonych odpowiedzi wyniosła 3,5, czyli wyżej niż ocena pracowników. Najniżej poziom kształcenia ocenili studenci Europeistyki (średnia 3,35), zaś najwyższej studenci Zarządzania i Inżynierii Produkcji (3,64). Badani studenci uzasadnili swoją ocenę poziomu kształcenia wskazując na pewne cechy pozytywne, jak i negatywne. Wśród pozytywów wymieniano najczęściej:

- wysokie starania kadry dydaktycznej, wykładowcy posiadają duży zasób wiedzy i w większości potrafią go przekazać,
- wiedzę i renomę prowadzących,
- sposób i formę prowadzenia zajęć,
- dużą różnorodność prowadzonych zajęć,
- dużą liczbę przedmiotów inżynierskich.

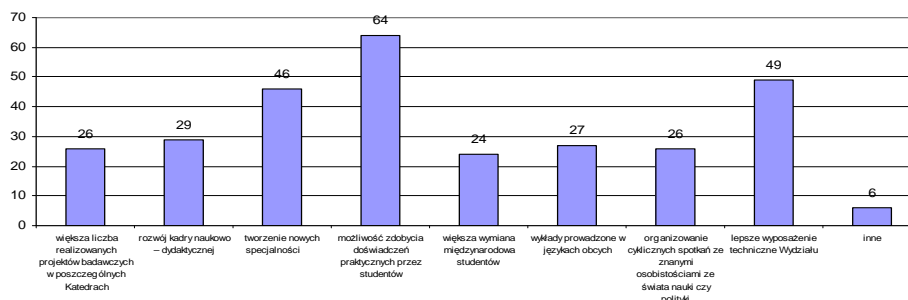
Wśród negatywów studenci wskazywali przede wszystkim:

- lekceważący stosunek wykładowców do prowadzonych zajęć, wykładowcy zbyt często opuszczają swoje wykłady,
- niedostosowanie zajęć do obecnej sytuacji na rynku, wykładowcy wymagają rzeczy nieprzydatnych, prowadzą zajęcia nieciekawie,
- dużą liczbę niepotrzebnych przedmiotów,
- niedostateczne przygotowanie prowadzących do zajęć,
- zawyżanie ocen zaliczeń i egzaminów w niektórych przypadkach,
- niski poziom przeprowadzanych egzaminów.

Według respondentów poziom kształcenia można podnieść przede wszystkim poprzez zdobywanie doświadczeń praktycznych przez studentów, tworzenie nowych specjalności oraz lepsze wyposażenie techniczne Wydziału. Strukturę odpowiedzi w tym zakresie przedstawia /Rysunek 25/.

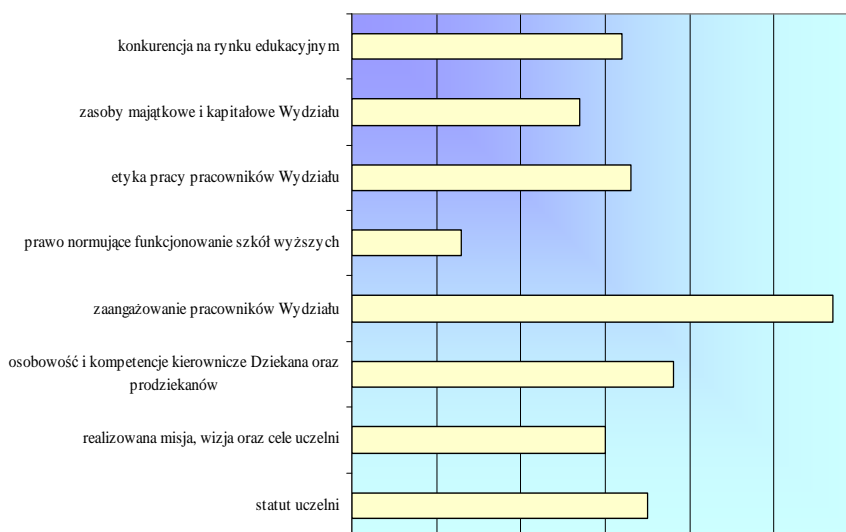
Dla studentów ważny jest także rozwój kadry dydaktycznej, który oznacza poszerzenie nie tylko wiedzy w zakresie swojej dyscypliny naukowej, ale także

wiedzy o stylach uczenia się studentów, metodach nauczania i oceniania oraz zarządzania w szkole wyższej. Wiąże się to z koniecznością prowadzenia badań naukowych, uzyskiwania stopni i tytułów naukowych. Wśród odpowiedzi „inne”, studenci wymienili: nastawienie wykładowców do prowadzonych zajęć (bardziej wymagający wykładowcy), wcześniejsze wprowadzanie specjalizacji, większą ilość projektów dla studentów.



Rysunek 25. Obszary, które mogą podnieść poziom kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania w opinii studentów

Źródło: badania własne



Rysunek 26. Czynniki, które wpływają najbardziej na poziom jakości zarządzania Wydziałem w opinii badanych studentów

Źródło: badania własne

Oceniając jakość zarządzania na Wydziale Organizacji i Zarządzania studenci odpowiadali na dwa pytania. W pierwszym wskazywali czynniki, które

według nich najbardziej wpływają na poziom jakości zarządzania, w drugim oceniali determinanty jakości zarządzania na Wydziale w skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznaczał najniższy poziom czynnika, 5 najwyższy). Według studentów na poziom zarządzania mają wpływ przede wszystkim te obszary, w których działają nauczyciele akademicy oraz Dziekan i Prodziekani /Rysunek 26/.

Dość istotne znaczenie ma także statut uczelni, etyka pracy pracowników wydziału oraz konkurencja na rynku edukacyjnym. Zaś najmniejsze znaczenie według ankietowanych osób ma prawo normujące funkcjonowanie szkół wyższych.

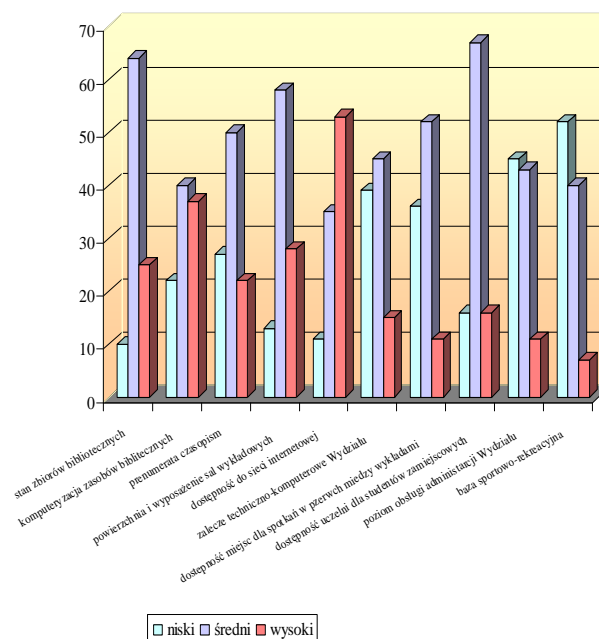
Tabela 1. Ocena determinantów jakości zarządzania na Wydziale Organizacji i Zarządzania PŁ w opinii studentów.

Determinanty jakości zarządzania	Ocena – średnia ważona
realizowana misja, wizja oraz cele uczelni	3,21
osobowość i kompetencje kierownicze Dziekana oraz Prodziekarów	3,52
osobowość i kompetencje kierownicze Kierowników Katedr	3,42
osobowość i kompetencje pracowników administracyjnych	2,80
zaangażowanie pracowników Wydziału	3,40
etyka pracy pracowników Wydziału	3,36
zasoby majątkowe i kapitałowe Wydziału	3,32

Źródło: badania własne

Natomiast oceniając determinanty jakości zarządzania na Wydziale Organizacji i Zarządzania studenci wskazali przede wszystkim na osobowość i kompetencje Dziekana oraz Prodziekarów, osobowość i kompetencje kierownicze kierowników Katedr oraz zaangażowanie pracowników w kształtowaniu jakości zarządzania (tabela 70). Średnia ważona dla wymienionych determinantów wynosi powyżej 3,4. Najniżej oceniono osobowość i kompetencje pracowników administracji oraz realizowaną misję, wizję oraz cele uczelni.

Studenci mieli także możliwość wyrażenia swojej opinii na temat warunków studiowania na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej. W ocenie uwzględniono kilka kryteriów. Wyniki odpowiedzi przedstawia /Rysunek 27/.



Rysunek 27. Ocena warunków studiowania na Wydziale w opinii badanych studentów

Źródło: badania własne

Najniżej oceniono poziom obsługi administracji Wydziału (Dziekanat, sekretariaty Katedr, biblioteka) oraz bazę sportowo-rekreacyjną. Studenci brali pod uwagę poziom współpracy z dziekanatem oraz z poszczególnymi sekretariatami oraz możliwość skorzystania z pomocy osób zatrudnionych w bibliotece. Głównie oceniano tutaj pracowników, niebędących nauczycielami akademickimi Wydziału.

Dość nisko oceniono zaplecze techniczno-komputerowe oraz dostępność miejsc dla spotkań między wykładami (taką opinię wyraziła ponad 1/3 respondentów). Według studentów zajęcia z wykorzystaniem komputerów są przeprowadzane w bardzo licznych grupach, co negatywnie wpływa zarówno na poziom przekazywanych wiadomości, a co za tym idzie na wyniki zaliczeń z tych przedmiotów. Ponadto warto zauważyć, iż w budynkach, gdzie odbywają się zajęcia studenci nie mają wydzielonego miejsca gdzie mogliby spędzić wolny czas. Podczas przeprowadzania badań studenci wskazywali wręcz konieczność zorganizowania takich pomieszczeń. Zwłaszcza ze względu na fakt, iż coraz częściej zaliczenia z poszczególnych przedmiotów kończą się projektami grupowymi.

Wysoko oceniono natomiast komputeryzację zasobów bibliotecznych oraz dostępność do sieci internetowej. Studenci zwracają szczególną uwagę na możliwość korzystania z bezprzewodowego dostępu do Internetu. W opinii studentów, dostęp do sieci jest jednym z głównych wyznaczników szkoły wyższej. Studenci korzystają z nowoczesnie urządzonej sal wykładowych i ćwiczeniowych, w tym sal audytoryjnych wyposażonych w najnowszy sprzęt audiowizualny oraz sal komputerowych ze stałym dostępem do Internetu.

Można zatem stwierdzić, że współcześnie studenci oczekują takiego poziomu kształcenia, który zapewni im zdobycie wiedzy i umiejętności poszukiwanych na europejskim rynku pracy.

Podsumowanie

Uczelnie to wyjątkowe instytucje użyteczności publicznej. Nie tylko z racji zadań stojących przed nimi w zakresie kreowania społeczeństwa wiedzy. Także dlatego, że tu ścierają się różne poglądy dotyczące organizacji uczelni przyszłości. Pierwszym z nich jest utrzymywanie tradycyjnego modelu uczelni wyższej, drugim adaptacja elementów uczelni przedsiębiorczej, a kolejnym poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych, które przybliżą uczelnie do organizacji opartych na wiedzy. Podstawowym celem w funkcjonowaniu szkoły wyższej jest zapewnienie dobrego poziomu kształcenia. Dokonując oceny jakości kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej zarówno studenci, jak i pracownicy wskazali na jego umiarkowany poziom, który należy wzmacniać, głównie poprzez zwiększenie zajęć praktycznych i liczby projektów realizowanych przez studentów oraz rozwój kadry naukowej, zwłaszcza w obszarze współpracy międzynarodowej i zdobywania kolejnych stopni naukowych. Działania podjęte w tym zakresie w połączeniu z zaangażowaniem zarówno studentów, jak i pracowników pozwolą bez wątpienia podnieść jakość kształcenia na badanym wydziale w przyszłości i wzmocnią jednocześnie prestiż i renomę uczelni.

Bibliografia

- [1] Ankieta jednostki za rok 2006 Wydziału Organizacji i Zarządzania
- [2] Klaus R., Marciniak K. (2005): *Jakość kształcenia a audyty i certyfikaty na uczelniach wyższych*, II Konferencja polsko – niemiecka „Kształcenie informatyków a rynek pracy w lubusko – brandenburskim regionie przygranicznym”, Gorzów Wlkp.
- [3] Państwowa Komisja Akredytacyjna, Procedura oceny jakości kształcenia, <http://www.pka.edu.pl/index.php?page=procedury>
- [4] *Politechnika Łódzka 1945 – 1995. Księga jubileuszowa*, Praca zbiorowa, Łódź 1995.

A. Zakrzewska – Bielawska, M. Kardacka, *Ocena jakości kształcenia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej w opinii pracowników i studentów*, [w:] I. Staniec (red.), *Absolwenci studiów inżynierskich i magisterskich na łódzkim rynku pracy*, Media Press, Łódź 2008, s. 152-166. 166

- [5] Wawak T. (2006): *Doskonalenie jakości zarządzania w szkole wyższej*, [w:] *Doskonalenie systemów zarządzania w społeczeństwie informacyjnym*, pod red. A. Stabryły, Akademia Ekonomiczna w Krakowie.