

## *Sprawozdanie z realizacji systemu oceny jakości kształcenia*

*w roku akademickim 2015/2016*

### *Wydział Filologiczny*

#### **Ankietyzacja**

##### Opis podjętych działań i uzyskanych rezultatów

W tym roku akademickim przeprowadzono dwa badania ankietowe:

#### **1. Ocena pracowników przez studentów**

W semestrze zimowym w roku akademickim 2015/16 ankietami objęto w sumie 70 pracowników Wydziału Filologicznego (IFA- 9 osób, IFG – 14 osób, IPiK – 21 osób, IS – 21 osób, KKiJF – 5 osób). Byli to pracownicy samodzielni (17 osób), adiunkci (42 osoby) i asystenci (11 osób). Średnia ocen dla pracowników samodzielnych wynosi 3,90 (4,21 w 2014/15), dla adiunktów – 4,37 (4,20 w 2014/15), dla asystentów – 4,43 (4,28 w 2014/15). Podobnie jak w roku ubiegłym, asystenci są oceniani wyżej niż inni pracownicy Wydziału. W opinii studentów wzrosła ocena adiunktów (o 0,17 w porównaniu z rokiem ubiegłym) natomiast obniżyła się ocena pracowników samodzielnych (o 0,31 w porównaniu z rokiem ubiegłym). We wszystkich kategoriach pracownicy KKiJF uzyskali średnią 4,60, pracownicy IFA - 4,20, IFG - 4,13, IPiK - 4,04 i IS - 4,02.

W odniesieniu do poszczególnych stwierdzeń ankiety, najwyżej oceniono życzliwość nauczycieli wobec studentów (4,42 - 4,48 w 2014/15), regularne i punktualne prowadzenie zajęć (4,34 - 4,36 w 2014/15) oraz możliwość kontaktu podczas konsultacji (4,33 - 4,37 w 2014/15). Nieco niżej oceniono interesujący sposób prowadzenia zajęć ( 3,95 - 4,03 w 2014/15), jasny i przekonujący przekaz wiadomości (4,05), inspirowanie do samodzielnego myślenia (4,06 - 4,08 w 2014/15), ćwiczenie systematycznego i wszechstronnego myślenia (4,10 - 4,12 w 2014/15).

#### **2. Ocena jakości kształcenia przez pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału.**

83 osoby wypełniły ankietę dotyczącą jakości kształcenia. Ankieta składa się z 10 stwierdzeń, które oceniono w skali od 1 do 5. Średnia ocen dla IFG wynosi 4,35, IFA – 3,70, KKiJF – 3,61, IPiK – 3,55, IS – 3,22. Średnia dla WF to 3,69 i jest nieco wyższa niż w roku ubiegłym (3,46). W porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła ocena jakości kształcenia dokonana przez pracowników IFG (z 4 do 4,35) i IFA (z 3,13 do 3,75) natomiast obniżyła się ocena teź w przypadku KKiJF (z 3,83 do 3,61) oraz IPiK (z 3,71 do 3,55). Ocena IS utrzymuje się na podobnym poziomie (3,27 w 2014/15 i 3,22 w 2015/16).

W skali Wydziału najniżej oceniono warunki do prowadzenia zajęć praktycznych/warsztatowych (3,05), następnie warunki lokalowe (3,23), dostępność pomocy i narzędzi dydaktycznych (3,43), przepływ informacji (3,56), zasoby bibliotek i dostępność baz danych (3,63), obsługę administracyjną i inżyniersko-techniczną (3,68), jak też możliwości rozwoju naukowego i zawodowego (3,71). Podobnie jak w roku ubiegłym, najwyższą średnią uzyskał sposób ułożenia tygodniowego planu zajęć (4,44), następnie własne przygotowanie do zajęć (4,10) oraz organizacja procesu kształcenia w odniesieniu do liczebności grup (4,04).

Z przytoczonych danych wynika, że najlepsze warunki kształcenia studentów ma IFG. W pozostałych jednostkach WF konieczna jest poprawa warunków nauczania.

##### Wnioski

- Wysoka, acz niższa niż w roku ubiegłym ocena pracowników samodzielnych może wynikać z fluktuacji i niereprezentatywności próby badanej. Jeśli przyszłoroczne dane wykazałyby dalszy trend, można zastanowić się nad dalszą refleksją na temat przyjętej przez nich filozofii nauczania.
- Życzliwość nauczycieli wobec studentów, punktualne oraz regularne prowadzenie zajęć i możliwość kontaktu podczas konsultacji oceniono najwyżej, co wskazuje na wysokie kompetencje społeczne pracowników. Podobne wnioski sformułowano w ubiegłorocznym sprawozdaniu.
- Działania pracowników wymagające uwagi to interesujący sposób prowadzenia zajęć, jasny i przekonujący przekaz wiadomości, inspirowanie do samodzielnego myślenia, jak też ćwiczenie

systematycznego i wszechstronnego myślenia. Podobnie jak w roku ubiegłym, sugerujemy udział w warsztatach/szkoleniach metodycznych dla pracowników.

- Należy jednak pamiętać o tym, że wyniki dla poszczególnych grup pracowników i poszczególnych instytutów są zróżnicowane. We wnioskach wskazujemy tylko na pewne tendencje.
- Należy podjąć dalsze kroki w celu poprawy warunków do prowadzenia zajęć praktycznych/warsztatowych, lokalowych jak też dostępności pomocy i narzędzi dydaktycznych.
- Pomimo trudności lokalowych tygodniowe plany zajęć funkcjonują lepiej niż dobrze.

## Hospitacje zajęć

- **IFA**

W roku akademickim 2015/2016, pod nadzorem Dyrekcji, przeprowadzono hospitacje zajęć 8 nauczycieli akademickich spoza IFA, którzy realizują zajęcia specjalistyczne na kierunku *English Philology* oraz na kierunku *English in Public Communication* (studia stacjonarne I stopnia). Wszyscy nauczyciele uzyskali pozytywne opinie od hospitujących. Mocne strony procesu dydaktycznego to bardzo dobra organizacja i sposób prowadzenia zajęć; urozmaicone metody kształcenia, typy zadań oraz materiały dydaktyczne; interaktywny sposób prowadzenia zajęć, motywujący studentów do aktywności. W celu doskonalenia procesu kształcenia wśród proponowanych zaleceń wymienione zostały: pobudzanie aktywności studentów, wykorzystanie materiałów multimedialnych; organizowanie pracy w grupach na zajęciach i usprawnienie systemu skutecznej ewaluacji pracy zespołowej; położenie nacisku na podsumowanie zajęć oraz regularną korektę wymowy w języku obcym. Hospitacje odbyły się zgodnie z procedurą hospitacji zatwierdzoną przez UO (SDJK-O-U12). Hospitowani pracownicy zapoznali się z wynikami obserwacji, przedyskutowano także kroki, jakie należy podjąć w celu podnoszenia jakości kształcenia.

- **IFG**

W semestrze letnim roku 2015/2016, Pani Dyrektor hospitowała zajęcia przeprowadzone przez 2 pracowników: 1 asystenta i 1 doktora. Przedmiotem hospitacji była historia literatury niemieckiej oraz literatura najnowsza niemieckiego kręgu językowego. Hospitowane zajęcia ocenione zostały bardzo dobrze, biorąc pod uwagę, między innymi, ich wzorowe przygotowanie i przeprowadzenie, zgodność treści z programem przedmiotu, wyraźne określenie i realizację celu zajęć, powiązanie rozważań teoretycznych z praktyką, a także badań naukowych z pracą dydaktyczną. Nauczyciele inspirowali studentów do samodzielnego myślenia, obiektywnie oceniali ich wkład pracy. Studenci brali czynny udział w zajęciach (na uwagę zasługuje doskonałe połączenie elementów pracy własnej, pracy grupowej oraz komentarzy merytorycznych nauczyciela). Zajęcia nawiązywały do projektu badawczo-dydaktycznego w ramach współpracy IFG z Biblioteką Austriacką w Opolu i stanowiły przygotowanie do spotkania autorskiego w ramach *Wiosny Austriackiej*. Hospitowani pracownicy zapoznali się z wynikami obserwacji oraz zaleceniami w celu podnoszenia jakości kształcenia. Hospitacje odbyły się zgodnie z procedurą hospitacji zatwierdzoną przez UO (SDJK-O-U12).

- **IS**

W semestrze letnim i zimowym roku 2015/2016 hospitacjami objęto w sumie 7 pracowników (6 adiunktów i 1 asystenta). Wszystkie zajęcia hospitowała pani Dyrektor ds. studenckich i dydaktycznych IS. Hospitowano następujące przedmioty: język ukraiński, kultura wypowiedzi ustnych, językowa obsługa biznesu w j. niemieckim, wstęp do literaturoznawstwa, fonetyka j. rosyjskiego. W ogólnym ujęciu hospitowane zajęcia ocenione zostały bardzo dobrze i dobrze (poprawna struktura zajęć, różnorodność ćwiczeń, cele zajęć uświadomione i konsekwentnie realizowane, zaangażowanie studentów, przyjazne nastawienie nauczycieli, żywe tempo). Odnośnie proponowanych zaleceń, należy położyć nacisk na skuteczne motywowanie studentów do pracy na zajęciach i omawianie zagadnień z teorii literatury wykorzystując większą ilość przykładów utworów poetyckich. Hospitacje odbyły się zgodnie z procedurą hospitacji zatwierdzoną przez UO (SDJK-O-U12).

- **IPiK**

W semestrze zimowym i letnim roku akademickiego 2015/2016 kierownicy Zakładów przeprowadzili w IPiK

hospitacje zajęć dydaktycznych 3 pracowników (adiunktów). Hospitowano następujące przedmioty: komunikacja kulturowa, wybrane zagadnienia sztuki współczesnej, kultura wypowiedzi. Hospitowane zajęcia ocenione zostały bardzo dobrze i dobrze, biorąc pod uwagę: przygotowanie i organizację zajęć, zgodność treści z programem przedmiotu, jasny i przekonujący przekaz, inspirowanie studentów do samodzielnego myślenia, powiązanie teorii z praktyką, wyraźne określenie i realizację celów zajęć, wykorzystanie pomocy dydaktycznych i technicznych, jednoznaczne wymagania oraz ocenę pracy studentów, a także życzliwość nauczycieli. Hospitacje odbyły się zgodnie z procedurą hospitacji zatwierdzoną przez UO, przy pomocy uczelnianego protokołu hospitacji zajęć (SDJK-O-U12), a pracownicy zapoznali się z wynikami przeprowadzonych obserwacji.

- **KKiJF**

W semestrze zimowym roku akademickiego 2015/2016, zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem hospitacji, Pani Kierownik KKiJF hospitowała zajęcia przeprowadzone przez 1 pracownika dydaktycznego (wykładowcy). Przedmiotem hospitacji była gramatyka praktyczna j. francuskiego. Zajęcia zostały bardzo dobrze przygotowane oraz przeprowadzone bez zarzutu, w sposób interesujący i efektywny. Prowadzący stosował różnorodne formy pracy, cierpliwie wyjaśniał złożone zagadnienie gramatyczne. Studenci wykazali zainteresowanie przedmiotem, stymulowano ich do wypowiedzi i zachęcano do dyskusji. Prowadzący wiązał rozważania teoretyczne z praktycznym podejściem do omawianego problemu. Silną stroną zajęć była skuteczna komunikacja (prowadzący – studenci), dobre tempo pracy, życzliwość prowadzącego wzbudzająca ufność studentów i motywująca do wypowiedzi ustnych. Studenci chętnie zadawali pytania i udzielali odpowiedzi na pytania o charakterze problemowym formułowane przez nauczyciela. Oceniany pracownik zapoznał się z wynikami przeprowadzonych obserwacji. Hospitacje odbyły się zgodnie z procedurą hospitacji zatwierdzoną przez UO (SDJK-O-U12).

W sumie na WF obserwowano zajęcia przeprowadzone przez 21 pracowników, którzy posiadają odpowiednie przygotowanie merytoryczne i organizacyjne do prowadzonych zajęć. Hospitacje umożliwiły podsumowanie mocnych stron procesu dydaktycznego oraz wyodrębnienie elementów, które wymagają poprawy. Hospitujący zajęcia korzystali systematycznie z kart i protokołów hospitacji (SDJK-O-U12).

## Wnioski

- Hospitacje zajęć są ważnym elementem podnoszenia jakości kształcenia.
- Karty i protokoły hospitacji stanowią skuteczne narzędzie oceny, z uwzględnieniem mocnych i słabych stron procesu dydaktycznego.
- Istotnym elementem hospitacji jest również formułowanie zaleceń i przedyskutowanie kroków, jakie warto podjąć w celu podnoszenia jakości kształcenia.
- Należy nadal rozwijać aktywizujące metody pracy ze studentami, aby podnosić stale ich aktywność w ramach zajęć.
- Praca w parach i grupach wzmaga aktywność studentów na zajęciach, przy czym należy doskonalić system ewaluacji pracy zespołowej.
- Należy systematycznie wykorzystywać elementy multimedialne w pracy dydaktycznej i rozważyć możliwość organizacji warsztatów dla nauczycieli, aby ukazać szeroki wachlarz możliwości tworzenia multimedialnych pomocy dydaktycznych. W tym celu trzeba również stale usprawniać bazę dydaktyczną poprzez wymianę sprzętu i aktualizację oprogramowań.

## Realizacja praktyk studenckich

### Opis podjętych działań i uzyskanych rezultatów

W zależności od kierunku i specjalizacji na wydziale obowiązują zasadniczo dwa rodzaje praktyk: zawodowe (na studiach licencjackich) i pedagogiczne/opiekuńczo-wychowawcze dla

kierunków/specjalizacji nauczycielskich i logopedycznych (na studiach I i II stopnia). W roku akademickim 2015/16 na praktyki zostało skierowanych łącznie 218 studentów Wydziału Filologicznego, z czego 171 osób na studiach licencjackich i 47 na studiach magisterskich. Praktyki pedagogiczne realizowane były w różnych typach szkół oraz w przedszkolach Opolszczyzny i regionów ościennych, natomiast praktyki logopedyczne – poza szkołami również w poradniach psychologiczno-pedagogicznych oraz innych instytucjach edukacyjnych (np. Towarzystwo Alternatywnego Kształcenia).

Praktyki zawodowe odbywały się w instytucjach publicznych (urzędy miejskie, gminne, sądy, urząd marszałkowski, domy kultury, Województwa Biblioteka Publiczna i inne biblioteki, ośrodki sportu i rekreacji, Teatr Lalki i Aktora, Muzeum Wsi Opolskiej), w organizacjach mniejszości niemieckiej – Związek Niemieckich Stowarzyszeń Społeczno-Kulturalnych i Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Niemców Województwa Śląskiego oraz w firmach prywatnych (przede wszystkim w biurach tłumaczeń, szkołach językowych, biurach podróży, agencjach reklamowych, hotelach), jak również w dużych przedsiębiorstwach typu Energetyka Ciepła Opolszczyzny, BZ WBK, GDDKiA. Zgodnie z wydziałową procedurą odbywania praktyk studenckich (SDJK-O-WF12) praktyka może być odbywana zarówno w kraju, jak i za granicą. Z tej drugiej opcji skorzystała w minionym roku 1 osoba, która odbyła praktykę w firmie Umwelt- und Unternehmensberatung Dr. A. Schwan w Dreźnie. Warto przy tym zaznaczyć, że praktyki studenckie mogą przybierać różne formy prawne (np. umowa o pracę, wolontariat, staż).

W minionym roku akademickim na wydziale (w Instytucie Slawistyki) kontynuowano wprowadzony przed rokiem system kształcenia dualnego na kierunku języki obce w turystyce o profilu praktycznym, zakładający praktykę zawodową w firmie turystycznej przez niemal cały okres studiów w wymiarze 3 tygodni na semestr (I-V), na podstawie zbiorowej umowy w sprawie organizacji praktyk zawodowych studentów między firmą Sindbad a UO. Dodatkowo od drugiego semestru studiów studenci mogą wybrać praktyczny kurs zmienny z listy przedsiębiorcy.

Również w ramach praktyk w roku akademickim 2015/16 studenci Wydziału Filologicznego uczestniczyli w kolejnej edycji projektu „Język i serce”, realizowanym we współpracy z firmą Nutricia, a polegającym na udzielaniu korepetycji z języków obcych wychowankom Domu Dziecka w Tarnowie Opolskim. Zakres możliwości realizacji praktyk i płatnych staży poszerza współpraca wydziału z licznymi partnerami biznesowymi (np. Dom Tłumaczeń Sowa, Capgemini, PwC, Smuda Consulting, IBM, firma EDITIO), pozyskiwanych przy współdziałaniu Akademickiego Centrum Karier UO. Ponadto jedna osoba odbywała praktykę w sekretariacie Instytutu Filologii Germańskiej UO.

Zgromadzona w Zakładzie Praktyk dokumentacja za rok akademicki 2014/15 obejmuje wykazy studentów skierowanych na praktyki, terminy i miejsca odbywania praktyk, instrukcje dla studentów, udających się na praktyki oraz wzory dziennika praktyk i formularza oceny praktykanta. Dokumenty zawierające informacje i instrukcje dla praktykantów oraz formularz oceny praktykanta przez instytucje przyjmującą opracowywane są przez poszczególne instytuty, w związku z czym różnią się między sobą znacznie zarówno pod względem merytorycznym (co wydaje się być przynajmniej po części zrozumiałe ze względu na specyfikę poszczególnych kierunków i specjalizacji), jak i formalnym (nazwy dokumentów, struktura, układ graficzny, kryteria oceny praktykanta).

#### Wnioski

- Dostępna w Zakładzie Praktyk dokumentacja zawiera w niektórych przypadkach braki np. instrukcji dla studentów. Oprócz uzupełnienia braków warto byłoby dokonać ujednoczenia dokumentacji przebiegu praktyk i jej nazewnictwa np. poprzez wprowadzenie jednolitych nazw dokumentów/formularzy, jednakowej struktury, a w szczególności jasnych kategorii bądź kryteriów oceny praktykantów, przy zachowaniu specyfiki kierunku/specjalizacji np. w opisie celów praktyk.
- Wątpliwości nasuwa zawarty w Procedurze odbywania i dokumentowania praktyk studenckich (SDJK-O-WF12) załącznik 2 (Raport podsumowujący przebieg praktyk studenckich), zestawiający zarówno informacje ilościowe, jak i jakościowe (efektywność realizacji praktyk, prawidłowość wyboru miejsca praktyki, ocenę praktykanta wystawioną przez pracodawcę). Wspomniany raport mógłby dostarczyć istotnych informacji pozwalających na właściwą ewaluację i ewentualną optymalizację przebiegu praktyk, procedura nie precyzuje jednak, kto ma przygotowywać i ew.

komu (i do kiedy) przedkładać raport.

- W ostatnim czasie można zauważyć wzmożone starania o pozyskanie studentów bądź absolwentów kierunków filologicznych przez firmy działające w szeroko pojętym regionie, oferujące zarówno praktyki, jak i stałe zatrudnienie. Możliwość odbywania praktyk w instytucjach i firmach będących partnerami UO daje szansę poznania specyfiki pracy w danej instytucji i zwiększa prawdopodobieństwo późniejszego zatrudnienia praktykanta. Zarówno na poziomie wydziału, jak i uniwersytetu należy zatem podejmować dalsze wysiłki na rzecz pozyskania nowych partnerów (firm i instytucji kulturalnych).

## **Badanie losów absolwentów**

### Opis podjętych działań i uzyskanych rezultatów

Od 2011 roku Uniwersytet Opolski prowadzi Badania Losów Absolwentów. Jest to badanie przeprowadzane cyklicznie w 4 etapach. Badani są absolwenci wszystkich kierunków studiów, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia. Szczegółowe informacje na temat badania można znaleźć na stronie ACK <http://www.kariera.uni.opole.pl/show.php?id=44&lang=pl>

### **Dane na temat absolwentów WF dostępne w ACK**

Zdecydowana większość absolwentów WF to kobiety (ponad 82%). W ogólnej liczbie osób, które ukończyły studia na WF znaczący udział stanowią absolwenci filologii angielskiej (ponad 25%) oraz języka biznesu (ponad 22%) i filologii germańskiej (niemal 22%). Dużo mniejszą grupę stanowią kulturoznawcy oraz absolwenci filologii polskiej ze specjalnością nauczycielską (oba kierunki na poziomie niemal 9%). Listę zamykają absolwenci filologii rosyjskiej od podstaw (blisko 7 %), filologii romańskiej od podstaw (niewiele ponad 4%), a także filologii polskiej (niespełna 2%).

Z ogólnej liczby absolwentów na dalszą naukę zdecydowały się osoby stanowiące 42,5% tej grupy, przy czym spośród nich na UO edukację kontynuował odsetek na poziomie 23%, a na innych uczelniach stanowiący 19%. Osoby, które postanowiły zmienić uczelnię wybierały Uniwersytet Śląski w Katowicach – 29%, Uniwersytet Wrocławski – również 29%, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie – 28%, Politechnikę Opolską – 4% oraz Wyższą Szkołę Zarządzania i Administracji w Opolu – także 4%.

Do opuszczenia murów UO skłaniały ich różne powody. Pytanie mające prowadzić do ich poznania zapewne miało zamknięty charakter (mogli wybierać kilka opcji), bowiem odsetki podane w dokumentacji Akademickiego Centrum Karier sumowały się do wysokości 228%. W kolejności wagi przyczyn, które decydowały o wycofaniu się z pobierania nauki na naszym uniwersytecie pojawiały się następujące argumenty:

dypłom uczelni, którą wybrałam/em zwiększa moje szanse na znalezienie pracy – 52%,

dobrze jest kształcić się w wielu miejscach – 41%,

z powodów osobistych – 37%,

wybrałam uczelnię o wyższym poziomie nauczania – 35%,

poza Opolem łatwiej będzie znaleźć pracę – 33%,

poziom nauczania w UO nie satysfakcjonował mnie – 30%.

Ponad 75% spośród badanych absolwentów pracuje. Znaleźli oni zatrudnienie w różnych sektorach gospodarki, jednakże w znaczącym odsetku w placówkach, w jakich nie mogą w pełni wykorzystać swoich profesjonalnych kompetencji. Grupy przedsiębiorstw, jakie podali, układały się w poniższym porządku:

pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna – 31%,

edukacja – 26%,

handel i naprawy – 13%,

obsługa nieruchomości i firm – 7%,

administracja publiczna i ochrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne – 5%,

hotele i restauracje – 5%,

przetwórstwo przemysłowe – 4%.

Absolwenci filologii angielskiej zostali zatrudnieni (łącznie 39) w następujących zakładach pracy

(miejsca pracy podane w zestawieniu odpowiadają 1 etatowi): biuro podróży, biuro projektowe, dystrybutor środków higieny, firma budowlana i sprzedająca własne nieruchomości w Hiszpanii, firma IT, firma outsourcingowa zajmująca się poszukiwaniem pracowników dla pracodawców, firma produkująca kable i skrętki, firma produkująca płyty polipropylenowe, firma produkująca słone przekąski, firma tłumaczeniowa, firma tworząca aplikacje edukacyjne, firma zagraniczna zajmująca się budowaniem pojazdów, firma zajmująca się handlem międzynarodowym, firma zajmująca się rozbudowywaniem platformy internetowej do samodzielnej nauki języka angielskiego i związanych z tym apli, gimnazjum, jednoosobowa działalność gospodarcza, świadczenie usług związanych z tłumaczeniami, tłumacz języka obcego, korporacja w sektorze IT, prywatna szkoła językowa, prywatne przedszkole językowe, publiczna szkoła podstawowa, sklep, studio autodetailingu – kosmetyka samochodowa, szkoła językowa (2x), szkoła języków obcych, szkoła podstawowa, szkoła podstawowa i gimnazjum, szkoła średnia, szkoła tańca, szkoła językowa, zespół szkół (podstawowa i gimnazjum).

Absolwenci filologii germańskiej podjęli pracę (łącznie 36) w następujących firmach: agencja pośrednictwa pracy, biuro pośrednictwa pracy, biuro tłumaczeniowe, drukarnia offsetowa, firma obsługująca niemieckie zlecenia, firma pośrednicząca pracę, firma produkująca konstrukcje stalowe, firma produkująca konstrukcje stalowe oraz aparaturę, firma produkująca przyczepy, firma produkująca samochody osobowe marki premium, firma rozliczająca media dla różnych państw, firma świadcząca usługi IT, firma świadcząca usługi księgowe, firma świadcząca usługi outsourcingowe z zakresu informatyki na światową skalę, firma zajmująca się doradztwem personalnym, firma zajmująca się outsourcingiem, firma zajmująca się podatkami zagranicznymi, firma zajmująca się rozliczeniami zagranicznymi, firma zajmująca się usługami IT/outsourcing, gazeta internetowa, hurtownia, obsługa administracyjno-finansowa szkół w gminie, produkcja rolet z handlem zagranicznym, spółka zajmująca się obróbką i skrawaniem, szkoła (2x), szkoła podstawowa, szkoła ponadgimnazjalna, gimnazjum, szkoła średnia, zespół szkolno-przedszkolny.

Absolwenci filologii polskiej znaleźli etaty (łącznie 35) w takich zakładach, jak: firma produkująca węzły betoniarne i żurawie, administracja samorządowa, apteka/drogeria, bar, firma odzieżowa, firma zajmująca się skupem i sprzedażą miedzi, złomu i metali kolorowych, gabinet logopedyczny (2), gimnazjum, liceum, media, telewizja regionalna, pracownik kontroli końcowej w hurtowni typu Cash and carry, sąd (2), sklep meblowy, sklep z odzieżą i dodatkami dla kobiet, stacja paliw, szkoła gimnazjalna, szkoła podstawowa (2x), szkoła podstawowa i gimnazjum (3), szkoła przyszpitalna, szkoła średnia, gimnazjum i szkoła zawodowa, urząd gminy.

Absolwenci filologii romańskiej zatrudnili się (łącznie 5) w: agencji doradztwa personalnego, firmie zagranicznej zajmującej się handlem w kraju i za granicą, hurtowni tapicerskiej, informatycznej firmie outsourcingowej, w pośrednictwie pracy.

Absolwenci filologii rosyjskiej od podstaw pracę podjęli (łącznie 3) w: instytucji pomocy społecznej, sklepie odzieżowym, urzędzie miasta.

Absolwenci filologii słowiańskiej pracują (łącznie 8) w przedsiębiorstwach: bar wegetariański, firma produkcyjna: produkcja błotników, koszyków na bidony, maszyny dojarne, firma zajmująca się sprzedażą sprzętu sieciowego w Polsce i za granicą, obsługa sklepu internetowego, IT/outsourcing, prasownia profili aluminiowych.

Absolwentów języka biznesu zatrudniły następujące instytucje (łącznie 25): agencja pracy, biuro rachunkowe, firma informatyczna, firma produkująca stolarkę drzwiową i panele podłogowe, firma projektująca i produkująca meble, firma świadcząca usługi edukacyjne, firma transportowa, hotel (2x), kawiarnia, korporacja, park naukowy, placówka państwowa, przedsiębiorstwo produkcyjne, restauracja, sklep odzieżowy, sprzedaż dekoracji ściennych, sprzedaż artykułów spożywczych, wsparcie techniczne, zakład produkcyjny.

Absolwenci kulturoznawstwa podjęli pracę (łącznie 23) w zakładach: agencja reklamowa, biuro projektowania i aranżacji wnętrz z punktami sprzedaży mebli i artykułów wyposażenia wnętrz, firma oferująca artykuły dekoracyjne i użytkowe, firma przewozowa – autobusowa, firma sprzedażowa, francuska firma zajmująca się handlem maszynami budowlanymi, hipermarket, hotel, instytucja państwowa, lokalny oddział krajowego dziennika, pub należący do instytucji kultury, sklep, sprzedawca-kasjer, szkoła policealna, teatr, wodociągi, zakład produkcyjny.

Znacząca część ankietowanych absolwentów wskazywała na zdecydowaną niezgodność wykonywanej pracy z wykształceniem, bądź nie udzielała odpowiedzi. Jedynie w grupie anglistów, germanistów i polonistów spotykano wysokie oceny potwierdzające pokrywanie się kompetencji z wykonywaną pracą.

Zarobki zatrudnionych osiągnęły średnią dla WF liczoną na poziomie 2121 złotych, przy czym nie odnotowano wyraźnych różnic między absolwentami poszczególnych kierunków. W rezultacie 43% badanych nie jest zadowolonych z wysokości swoich zarobków. Zadowolenie i zdecydowane zadowolenie wskazuje niecałe 40%.

W ostatnim pytaniu absolwenci wypowiadali się czy studiowaliby ponownie na UO biorąc pod uwagę własną karierę zawodową i ukończone studia. Agregując odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak” jako pozytywne, a odpowiedzi „nie” i zdecydowanie nie” jako negatywne, uzyskano wyniki ujęte w poniższej tabeli.

	Fil. ang. (39 osób)	Fil. ger. (36 osób)	Fil. pol. (36 osób)	Fil. rom. (10 osób)	J. ros. podst. (9 osób)	Fil. słow. (9 osób)	J. bizn. (25 osób)	Kult. (24 osoby)
Negatywna	9 (27,27%)	7 (22,58%)	6 (20%)	-	3 (37,5%)	3 (42,86%)	7 (31,82%)	5 (21,74%)
Trudno powiedzieć	6 (18,18%)	8 (25,81%)	7 (23,33%)	1 (12,5%)	2 (25%)	2 (28,57%)	3 (13,64%)	6 (26,09%)
<b>Pozytywna</b>	<b>18 (54,54%)</b>	<b>17 (54,84%)</b>	<b>17 (56,67%)</b>	<b>7 (87,5%)</b>	<b>3 (37,5%)</b>	<b>2(28,57%)</b>	<b>12 (54,54%)</b>	<b>12 (51,17%)</b>
Brak danych	6	5	6	2	1	2	3	1

Jak pokazują dane, absolwenci ponownie podjęliby studia na większości kierunków WF (ponad połowa badanych za wyjątkiem absolwentów języka rosyjskiego od podstaw i filologii słowiańskiej). Co ciekawe, od 13 do 28 procent badanych nie potrafi określić, czy ponownie studiowaliby na UO czy też nie. Od 20 do 43% absolwentów nie zdecydowałoby się na ponowne studia na WF. Przyniesione dane pokazują zróżnicowane opinie absolwentów, co można tłumaczyć różnorodnością studiowanych kierunków i osobistymi doświadczeniami badanych po ukończeniu studiów.

#### Wnioski

- Zestawienie wyników badań losów absolwentów pod kątem ich zdania na temat zadowolenia z ukończonego kierunku studiów i ewentualnego ponownego jego wyboru ujawnia konieczność wdrożenia działań naprawczych.
- Co trzeci absolwent nie jest usatysfakcjonowany poziomem nauczania (dwie trzecie są). Połowa absolwentów decyduje się na kontynuowanie wykształcenia na studiach oferowanych w UO. Osoby, które kontynuują edukację w innych ośrodkach, robią to z różnych powodów, np. ze względu na zwiększone szanse na rynku pracy, doświadczenia edukacyjne w różnych uczelniach, powody osobiste, czy też wyższy poziom nauczania.
- W celu przeciwdziałania niekorzystnej sytuacji skutkującej m.in. niezadowolającym naborem na niektóre prowadzone kierunki, a także odpływem już raz pozyskanych słuchaczy do uczelni o wyższym poziomie nauczania, powinno się rozważyć modyfikację programów kształcenia uwzględniając oczekiwania studentów oraz pracodawców, którzy oferują praktyki i staże studiującym na naszym wydziale.
- Modyfikacja programów powinna być przeprowadzona w taki sposób, by były one atrakcyjne nie tylko pod kątem zdobywanej wiedzy, ale i umiejętności i kompetencji odpowiadających wymogom rynku pracy. Dla autentycznej poprawy powinno się wprowadzić rozwiązania systemowe funkcjonujące na poziomie uczelni, wychodzące poza okazjonalne kontakty i nieformalne spotkania. Wskazane byłoby się skupić w pierwszej kolejności na deficytach kompetencyjnych absolwentów oraz wiedzy i umiejętnościach pożądanym przez pracodawców w różnych branżach współpracujących z uczelnią, rozpoznawanych nawet szerzej, bo w otoczeniu gospodarczym uczelni.
- Powinno się dopracować sposoby skutecznego wykorzystania wniosków z monitorowania karier zawodowych absolwentów. Jak w latach ubiegłych, powinny one być wykorzystane w przygotowaniu strategii rozwoju jakości na następne lata.

- Ważne jest też zadbanie przez ACK o dookreślenie zakresu gromadzonych danych o losach absolwentów, o sposobie ich zbierania, opracowania i dokumentowania, a także uogólnienia, aby uzyskać pełną wiedzę o losach absolwentów w poszczególnych jednostkach. Wszechstronna informacja umożliwi dogłębne analizy, których wyniki dobrze przysłużą się w podejmowaniu decyzji o działaniach korygujących i doskonalących.

### Uzyskiwanie opinii absolwentów wydziału o przebiegu odbytych studiów

W roku bieżącym na Uniwersytecie Opolskim nie przeprowadzono badania *Opinii absolwentów na temat przebiegu odbytych studiów*. Na prośbę p. dr Darii Ambroziak p. mgr Michał Wanke (Instytut Socjologii UO) i p. mgr Ewelina Zalas (Centrum Informatyczne UO) drogą elektroniczną uruchomili takie badanie, przesyłając tegorocznym absolwentom UO ankietę do wypełnienia.

W skali uczelni w badaniu wzięło udział 400 absolwentów UO, z czego nieliczną grupę 35 osób stanowili absolwenci Wydziału Filologicznego (IFA – 9 osób, IFG – 4, IPiK – 8, IS – 11, KKiJF – 3).

Zadawane w ankiecie pytania miały szczegółowy charakter i tym samym pozwalały uzyskać od absolwentów możliwie pełną informację na temat ukończonych przez nich studiów.

Pytania podzielono na trzy grupy dotyczące:

1 – organizacji procesu dydaktycznego;

2 – oceny zaplecza lokalowego, funkcjonowaniu dziekanatu, systemu USOS i ECTS, pomocy socjalnej i systemu nagród;

3 – oceny poziomu zdobytej wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych.

Wyniki ankiet:

A. „wysoko” lub „zdecydowanie wysoko” ankietowani (35 osób) ocenili:

1. zaangażowanie prowadzących zajęcia – 74,28% (26 osób)
2. przejrzystość kryteriów oceniania, ofertę kursów ogólnouczelnianych do wyboru – 68,57% (24 osoby)
3. poziom zajęć dydaktycznych – 65,71% (23 osoby)
4. program ukończonych studiów, poziom naukowy zajęć, dostosowanie uniwersytetu do potrzeb osób niepełnosprawnych – 62,86% (22 osoby)
5. materiały dydaktyczne, prezentacje, skrypty, sylabusy, możliwość udziału w szkoleniach, konferencjach – 60% (21 osób)
6. współpracę z pracownikami naukowo-dydaktycznymi w sprawach studenckich; wyposażenie bibliotek, sieci komputerowych – 57,14% (20 osób)
7. praktyczny wymiar zajęć; ofertę kursów zmiennych i kursów do wyboru; poziom zdobytej wiedzy; poziom zdobytych kompetencji społecznych – 54,28% (19 osób)
8. poziom zdobytych umiejętności – 51,43% (18 osób)
9. organizację kursów ogólnouczelnianych do wyboru; funkcjonowanie dziekanatu; satysfakcja z ukończenia kierunku – 48,57% (17 osób)
10. realizację praktyk studenckich – 45,71% (16 osób)

B. „nisko” lub „zdecydowanie nisko” ankietowani ocenili:

1. funkcjonowanie systemu USOS – 54,28% (19 osób)
2. szanse znalezienia satysfakcjonującego zajęcia – 34,28% (12 osób)
3. sale dydaktyczne, sprzęt, wyposażenie – 31,42% (11 osób)
4. organizacja praktyk studenckich – 25,71% (9 osób)

C. „ani wysoko, ani nisko” ankietowani ocenili:

1. system przyznawania nagrody rektora – 65,71% (23 osoby)
2. organizację wymiany krajowej – 60% (21 osób)
3. organizację wymiany zagranicznej – 54,28% (19 osób)



4. system pomocy socjalnej; stopień przygotowania do wykonywania pracy zgodnej z kierunkiem studiów; szanse znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia – 51,43% (18 osób)
5. adekwatność liczby punktów do nakładu pracy studentów; wspieranie przez uczelnię rozwoju osobistego studenta – 48,57% (17 osób)
6. system przyznawania stypendiów naukowych; wsparcie uczelni dla działalności organizacji studenckich; szanse na znalezienie pracy zgodnie z ukończonym kierunkiem – 42,86% (15 osób)
7. przydatność przedmiotów w programie studiów – 37,14% (13 osób)
8. poziom zdobytej wiedzy; poziom zdobytych umiejętności; poziom zdobytych kompetencji społecznych; satysfakcję z ukończonego kierunku – 34,28% (12 osób)
9. poziom dydaktyczny zajęć; materiały dydaktyczne; organizację praktyk studenckich – 31,42% (11 osób)
10. poziom naukowy zajęć; funkcjonowanie dziekanatu – 28,57% (10 osób)

#### Wnioski

- Zaproponowana ankieta, podejmująca kluczowe zagadnienia związane z kształceniem na UO, daje wszechstronne spojrzenie na organizację studiowania na uczelni. Wydaje się, że ten typ ankiety jest najbardziej adekwatny w stosunku do realizacji zamierzonego celu, czyli poznania opinii absolwentów dotyczącej przebiegu odbytych studiów. Może ona stanowić cenne źródło wiedzy zarówno dla władz Uniwersytetu, jak i dla pracowników naukowo-dydaktycznych na temat oceny warunków studiowania dokonanej przez naszych absolwentów, co przyczyniłoby się do ich polepszenia, zgodnie z oczekiwaniami i sugestiami studentów. Dlatego też tego typu ankietyzacja jest potrzebna i należałoby regularnie ją przeprowadzać.
- Z przedstawionych wyników badań nie można wywnioskować, jak rozkładały się odpowiedzi na poszczególne pytania w zależności od studiowanego kierunku. Na ten problem należałoby zwrócić uwagę przy sporządzaniu kolejnych ankiet.
- Ze względu na nieliczną grupę absolwentów WF uczestniczących w badaniu, jego wyniki nie mogą być traktowane jako w pełni wiarygodne i należy je postrzegać jedynie jako głos w dyskusji.
- Spośród udzielonych odpowiedzi ze względu na częstotliwość występowania zwraca uwagę ocena: „ani wysoko, ani nisko”, która wskazuje na to, że ankietowani nie mają sprecyzowanego zdania lub też wiedzy na określony temat. Należałoby bardziej uszczegółwić określone pytanie. Tego typu odpowiedź w wielu przypadkach świadczy o tym, iż ankietowani nie mieli wiedzy na dany temat (np. systemu przyznawania nagrody rektora, stypendium naukowego) lub też nie korzystali z proponowanych innych form studiowania, (np. wymiany krajowej, czy też zagranicznej, udział w szkoleniach, konferencjach).
- Duża liczba odpowiedzi „ani wysoko, ani nisko” świadczy również o tym, że przebieg studiów na uczelni absolwenci oceniają na poziomie średnim.
- Zdecydowanie należy poprawić funkcjonowanie systemu USOS.
- Z ankiet wynika, że na Wydziale jest niedostateczna ilość właściwie wyposażonych sal dydaktycznych.
- Nadal dużym problemem jest nakłonienie absolwentów do wypełniania ankiet, chociaż można to robić także drogą elektroniczną. Pozostaje nam tylko zachęcać studentów ostatnich lat do podzielenia się z nami ich doświadczeniami w przekonaniu, że w ten sposób będą mieli wpływ na losy innych studentów i absolwentów UO.

#### Uzyskiwanie opinii pracodawców o poziomie zatrudnionych absolwentów

##### Opis podjętych działań i uzyskanych rezultatów

Z danych udostępnionych przez ACK dotyczących całego Uniwersytetu wynika, że ponad 50% absolwentów Uniwersytetu pracowało lub nadal pracuje u badanych przedsiębiorców, natomiast 41,51% studentów zostało przyjętych na praktyki/staże.

Poniżej znajdują się dane dotyczące kompetencji, które odgrywają istotną rolę na rynku pracy.

Przedstawiono je w następujący sposób: 1. Kompetencje cenione przez pracodawców; 2. Kompetencje cenione u nowego pracownika; 3. Brakujące kompetencje.

1. Kompetencje cenione na rynku pracy przez pracodawców obejmują:

**a. kompetencje zawodowe, techniczne, branżowe:** za najważniejsze kompetencje najczęściej osób uznało kompetencje zawodowe (umiejętności i wiedza niezbędne do wykonywania zadań typowych dla danej branży), które wskazało 47,73% badanych jako kompetencje najistotniejsze, a 28,95% uporządkowało je na 2 miejscu. Trzecią z kolei najistotniejszą kompetencją jest obsługa programów specyficznych dla branży (23,53% badanych).

**b. kompetencje komunikacyjne i interpersonalne:** kontakty z innymi ludźmi oraz relacje z klientami (po 34,09%) oraz kompetencje negocjacyjne.

**c. kompetencje: języki obce** - Znajomość języka angielskiego wskazano jako kompetencję najbardziej cenioną na rynku pracy (43,5%). W dalszej kolejności badani wskazywali na język niemiecki (39,1%), rosyjski i francuski (po 4,3%) a także język włoski (2,9%).

**d. kompetencje osobiste:** umiejętność i gotowość uczenia się (20,45%) oraz rzetelność (16,67%).

**e. kompetencje pracy w zespole:** Najistotniejszą z kompetencji w tej grupie jest umiejętność pracy w grupie (34,09%), drugą - umiejętność pracy w grupie i budowanie relacji w zespole (18,42%), a trzecią - koordynowanie działań zespołu (dla ponad 21% badanych).

**f. kompetencje informatyczne i technologii komunikacyjnych:** najpotrzebniejszą umiejętnością jest wyszukiwanie informacji i weryfikowanie ich źródeł (wskazało tak nieco ponad 36%). Tworzenie bazy danych i operacje na danych, a także umiejętności komputerowe znajdują się na drugim miejscu (po 25,6%). Trzecią najistotniejszą z kompetencji jest obsługa programów specjalistycznych dla branży (28,57%).

**g. kompetencje analityczne:** Umiejętność rozwiązywania problemów to najistotniejsza kompetencja według 25% badanych, umiejętność rozwiązywania problemów i myślenia krytycznego, problemowego, umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o dane wskazało po 17,5% badanych. Dla ponad 18% danych umiejętność planowania jest trzecią z kolei najistotniejszą kompetencją analityczną.

2. U nowego pracownika cenione są następujące kompetencje:

**a. kompetencje zawodowe, techniczne, branżowe:** Ponad 56% uważa kompetencje zawodowe za najistotniejsze. 22,7% jako drugie najistotniejsze kompetencje wskazało umiejętności biurowe i obsługę programów specyficznych dla branży.

**b. kompetencje komunikacyjne i interpersonalne:** najbardziej cenioną kompetencją jest umiejętność nawiązywania i utrzymania relacji z klientami (37,5%). Za drugą w kolejność wskazano kontakty interpersonalne (33,3%).

**c. kompetencje: języki obce** - znajomość języka angielskiego jest kompetencją najważniejszą. Wskazało na nią 50% badanych. Znajomość języka niemieckiego jest równie ważna (47% badanych).

**d. kompetencje osobiste :** Na rzetelność i gotowość uczenia się wskazało 20,8% pracodawców. Równie ważne są organizacja pracy, terminowość i samodzielność (nieco ponad 17%).

**e. kompetencje pracy w zespole:** Umiejętność pracy w grupie i dzielenie się wiedzą i doświadczeniem zostały wskazane jako najistotniejsze kompetencje nowych pracowników wśród większości badanych (odpowiednio 33,3% i 31,8%).

**f. informatyczne i technologii komunikacyjnych**

Obsługa programów specjalistycznych dla branży jest najistotniejszą kompetencją z kategorii informatycznych (39,1%) jako druga najistotniejsza wskazana została umiejętność obsługi komputera i wykorzystanie Internetu (40,9%).

**g. analityczne:** Istotną kompetencją na którą pracodawcy zwracają uwagę poszukując nowego pracownika jest umiejętność myślenia perspektywicznego (26,09%). Jako druga z kolei wskazywana jest umiejętność rozwiązywania problemów- 28,57%.

3. Brakujące kompetencje (wśród zatrudnionych pracowników):

**a. kompetencje zawodowe, techniczne, branżowe:** Najistotniejszymi brakującymi kompetencjami są znajomość procedur branżowych (28%) oraz umiejętności zawodowe, techniczne i obsługa programów specyficznych dla branży (na takie braki w kompetencjach wskazało odpowiednio po 20% badanych).

**b. kompetencje komunikacyjne i interpersonalne:** 23% badanych twierdzi, że relacja z klientami oraz wystąpienia publiczne to kompetencje, których brakuje zatrudnionym pracownikom. Kompetencje interpersonalne (kontakty z innymi ludźmi) wskazane zostały w drugiej kolejności przez 29%.

**c. kompetencje - języki obce:** Zdaniem 61,1% badanych umiejętnością językową jakiej brakuje zatrudnionym pracownikom jest znajomość języka angielskiego, z kolei 38,9% wskazało na język niemiecki.

**d. kompetencje osobiste:** Brak przejawiania inicjatywy w działaniu wskazało 24% pracodawców. Problem z terminowością i z podejmowaniem decyzji wskazało 15% badanych.

**e. kompetencje pracy w zespole:** Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem i rozwiązywanie konfliktów - 16,7% pracodawców wskazało że zatrudnionym pracownikom brakuje tych kompetencji. Jako drugie za najistotniejsze braki wśród pracowników wskazują wyznaczanie celów, zarządzanie czasem zespołu, budowanie relacji w zespole, motywowanie, umiejętność pracy w grupie.

**h. kompetencje analityczne:** Umiejętność rozwiązywania problemów oraz krytyczne myślenie to kompetencje jakich brakuje pracownikom zdaniem 20% badanych. W dalszej kolejności za najistotniejsze braki wśród pracowników wskazali ewaluację wykonywanych działań (23,5%).

### **Wnioski**

- Kluczem do sukcesu na rynku pracy są kompetencje zawodowe. Braki w tych kompetencjach można częściowo uzupełnić podczas praktyk zawodowych oraz staży.
- Poziom kompetencji komunikacyjnych, interpersonalnych i osobistych można ponieść, oferując kursy zmienne mające na celu ich rozwój. Można się zwrócić do pracowników Instytutu Psychologii z prośbą o przygotowanie takich kursów.
- W gestii pracowników WF jest rozwój takich kompetencji jak praca w zespole, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie oraz ocena działań własnych.
- W odniesieniu do znajomości języków obcych przez absolwentów (w szczególności języków angielskiego i niemieckiego) należy zwrócić większą uwagę na sposób nauczania tych języków przez wykładowców SJO (dane dotyczą wszystkich absolwentów UO, nie tylko absolwentów studiów neofilologicznych WF).

### **Propozycje działań na rzecz poprawy jakości kształcenia**

1. Podjęto liczne działania mające na celu podniesienie jakości kształcenia na WF, a mianowicie:
  - Hospitacje zajęć odbywają się regularnie.
  - Hospitujący zajęcia systematycznie korzystają z kart i protokołów hospitacji.
  - Rozszerzono listę miejsc, w których można odbywać praktyki i staże.
  - Usprawniono przepływ informacji między opiekunami praktyk i studentami.
  - Od maja 2016 r. studenci wybranych kierunków mieli dodatkowo możliwość podjęcia płatnych staży w ramach projektu „Młodzi zawodowcy – wdrożenie programów stażowych dla studentów Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Opolskiego,” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Programy stażowe dla studentów ostatnich lat studiów. Utworzono stronę internetową projektu <http://stazewf.uni.opole.pl/>
  - Badaniami objęto losy absolwentów.
  - Zebrano opinie absolwentów wydziału o przebiegu odbytych studiów. Wynika z nich, m.in., że wysoko i zdecydowanie wysoko oceniają poziom zdobytej wiedzy, zdobytych kompetencji społecznych i umiejętności.
  - Uzyskano opinie pracodawców o poziomie zatrudnionych absolwentów.
2. Należy poddać dogłębnej analizie sposób prowadzenia zajęć ze studentami. W zmodyfikowanych i przystosowanych do aktualnych potrzeb rynku pracy działaniach należy położyć większy nacisk na:
  - interesujący sposób prowadzenia zajęć,
  - jasny i przekonujący przekaz wiadomości,
  - inspirowanie do samodzielnego myślenia,
  - ćwiczenie systematycznego i wszechstronnego myślenia,
  - rozwój kompetencji, na których brak wskazują pracodawcy (komunikacyjnych, interpersonalnych, i osobistych praca w zespole, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, ocena działań własnych, dobra znajomość języków obcych).
3. Podobnie jak w roku ubiegłym, sugerujemy udział w warsztatach/szkoleniach metodycznych

dla pracowników.

4. Należy podejmować dalsze kroki w kierunku stałego włączania do specjalnościowych efektów kształcenia wymagań tak studentów, jak również pracodawców, którzy oferują praktyki i staże studiującym na naszym wydziale (np. pod kątem rozwoju oczekiwanych kompetencji)
5. Ankiety oceny pracowników przez studentów należy zmodyfikować, wprowadzając do nich stwierdzenia na temat rozwoju kompetencji poszukiwanych na rynku pracy
6. Należy podjąć kroki, aby zwiększyć udział absolwentów w ankietyzacji, na przykład poprzez rozpropagowanie tego typu działań i połączenie ankietyzacji z systemem USOS.

*Opole, 17-10-2016*

*Opracowały: dr hab. Liliana Piasecka, prof. UO,  
prof. dr hab. Krystyna Kossakowska-Jarosz  
dr Daria Ambroziak  
dr Magdalena Dańko  
dr Małgorzata Jokieli*