

**Protokół z przeprowadzonego audytu wewnętrznego doskonalenia jakości kształcenia****Wydział/Jednostka ogólnouczelniana prowadząca działalność dydaktyczną: Wydział Filologiczny****Rok akademicki 2021/2022****1. Krótka analiza sprawozdania z realizacji systemu doskonalenia jakości kształcenia**

Komisja stwierdza, że przedstawione w dniu 8 listopada 2022 sprawozdanie z realizacji systemu doskonalenia jakości kształcenia na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu Opolskiego w roku akademickim 2021/22 obejmuje rzeczowe i wyczerpujące omówienie działań podjętych na rzecz zapewniania i rozwijania jakości kształcenia. Zgodnie z przyjętymi priorytetami, szczególna uwaga w sprawozdaniu została skierowana na sześć obszarów działań, z czego cztery dotyczą studentów i programów kształcenia, jeden - wydziałowej infrastruktury dydaktycznej (stałe wzbogacanej), a ostatni - podnoszenia kompetencji dydaktycznych kadry. Kierownictwo Wydziału Filologicznego zaprezentowało działania, które są zgodne ze strategią rozwoju jednostki, a w pewnych kwestiach wykraczają poza zaplanowane aktywności, ze względu na rozwojowy i interwencyjny charakter zarządzania jakością, w toku którego wykorzystywane są nowe możliwości (np. oferta w ramach Sojuszu FORTHEM), czy innowacyjne akcje różnych grup interesariuszy.

Sprawozdanie wskazuje na prawidłowe osadzenie działań pro jakościowych w procedurach ogólnouczelnianych i wydziałowych, otwartość na modyfikowanie i uszczegóławianie tych procedur, oraz skrupulatność w katalogowaniu dobrych praktyk. Na przykład, omówienie obszaru zapewniania jakości procesowi dyplomowania ujawnia troskę o dostarczenie pełnych informacji dyplomantom i o zapewnienie jak najlepiej dostosowanych narzędzi pracy promotorom, czy to za pośrednictwem strony wydziału, czy to przez APD.

Kwestia udziału studentów w badaniach jest wciąż wyzwaniem dla filologów, ze względu na specyfikę dyscyplin humanistycznych, gdzie wysoka erudycja i doświadczenie publikacyjne pracowników nie zawsze umożliwiają studentom łączenie się z nimi w zespoły badawcze. Mimo tego, zdarzają się przypadki wykorzystywania studenckich prac seminaryjnych i dyplomowych jako punktów wyjścia do publikacji i wystąpień. Studenci przyjmują różne role i asystują przy organizacji wydarzeń naukowych i popularyzatorskich, animują działania kół naukowych oraz korzystają z oferty współpracy międzynarodowej (np. pracownice FORTHEM). Na uwagę zasługuje promowanie na wydziale innowacyjnych form współpracy przy wykorzystaniu technik tutoring, mentoringu i coachingu, które sprzyjają indywidualizacji procesu wspierania rozwoju naukowego i osobistego studentów, a także ich autonomii. Podnoszeniu motywacji i zaangażowania studentów w badania służyć ma także interesujący pomysł konkursu na najlepsze prace dyplomowe na wydziale.

Wśród innowacji ułatwiających planowanie, realizowanie i dokumentowanie procesu kształcenia wspomnieć należy o internetowych formularzach weryfikacji efektów uczenia się, ułatwieniach w uaktualnianiu kart przedmiotów w USOS, czy elektronicznym sposobie zamawiania publikacji do biblioteki. Na wydziale istnieje także szereg szablonów dokumentów mogących służyć do adaptacji w przypadku konieczności pozyskania opinii studentów, absolwentów czy interesariuszy zewnętrznych. Wreszcie, wydziałowe Forum Dydaktyki Akademickiej oraz oferowane tam szkolenia i dostępne poradniki to ważny komponent systemu wsparcia nauczycieli akademickich, głównie ze

względu na stałą konieczność dostosowywania procesu kształcenia do potrzeb nowego pokolenia studentów o wysokich wymaganiach w zakresie zastosowania technologii w kształceniu.

Komisja uznaje przedstawione sprawozdanie za wyczerpujące i aprobuje kierunki podjętych działań projakościowych. Ponadto sugeruje rozważenie kolejnych kroków uwzględniających m.in. rekomendacje opisane poniżej.

## 2. Rekomendacje dotyczące zagadnień omawianych w sprawozdaniu

1. Dokument procedury przeciwdziałania plagiatom warto zamieścić na stronie wydziałowej, np. w zakładce pracownik, lub w osobnej zakładce antyplagiat. Komisji znane są dobre praktyki przeciwdziałania plagiatowi na wydziale, warto więc je zebrać i opisać dla nowych pracowników (i studentów). Zaleca się, aby typy plagiatu i skutki dyscyplinarne wykrycia plagiatu w pracach okresowych omówione były na pierwszych zajęciach nie tylko kursów z zakresu pisania, ale także na wszystkich przedmiotach, w ramach których efekty uczenia się sprawdzane są za pomocą pracy pisemnej.

2. Aby zapewnić najwyższą jakość i trafność ewaluacji prac dyplomowych, należy zagwarantować, by ich recenzentami nie były osoby już obciążone licznym promotorstwem, oraz aby młodzi doktorzy zapraszani byli do recenzowania prac powstających na seminariach doświadczonych pracowników samodzielnych. Może to pomagać młodszym badaczom wdrażać się do prowadzenia seminariów i mieć lepszy ogłód wymagań stawianych pracom o znamionach prac naukowych. Zaleca się, w miarę możliwości kadrowych, aby w przypadkach kiedy doktor jest promotorem pracy licencjackiej, samodzielny pracownik był jej recenzentem. Dobrze, aby pula recenzentów była szersza i osoby, które mają być wyznaczane do recenzowania, były świadome na początku roku akademickiego, że takie obowiązki zostaną im przydzielone. Należy monitorować sposób powoływania recenzentów, aby wykluczać konflikty interesów i relacje podległości, zapewnić rotację, równomierne obciążenie obowiązkami oraz okresowe szkolenia z prawidłowego sporządzania recenzji.

3. W związku z pomysłem rozszerzenia zasad dyplomowania o punkt dotyczący wyróżniania prac dyplomowych, zaleca się skonsultowanie kryteriów niezbędnych do nagrodzenia pracy. Warto rozpisać szczegółowy regulamin i uwzględnić m.in. najwyższe oceny z pracy (obie recenzje) i obrony jako kryteria brzegowe, a także zneutralizować możliwość faworyzowania określonych typów prac. W systemie wyróżnień warto realistycznie określić, co będzie formą wyróżnienia i nagrodą dla laureata-studenta. a co dla promotora. Ważne wydaje się także, aby w przypadku monitorowania jakości promotorstwa przyjrzeć się, jaki jest współczynnik studentów zapisanych do obronionych, z uwzględnieniem czynników szczególnych – np. student po mobilności Erasmus, student zagraniczny. Jak wiadomo, łatwiej jest wypromować zdolnego studenta, a trudniej zapewnić odpowiednie wsparcie osobom ze szczególnymi potrzebami.

4. Większa liczba pracowników, szczególnie samodzielnych lub prowadzących zajęcia specjalistyczne i seminaria, powinna móc wykazać się włączaniem studentów w badania, ich rozpowszechniania lub popularyzację. Jeśli sami pracownicy nie są do tego przekonani, ważnym przyczynkiem mógłby być wydziałowy system motywowania pracowników do delegowania studentów do prac w ramach pracowni FORTHEM, do udziału w szkołach letnich i krótkich mobilnościach, w zamian np. za możliwość zaliczania części efektów uczenia się (np. kompetencji interkulturowych i umiejętności badawczych) na starannie wybranych i powiązanych z badaniami przedmiotach. Konieczne do tego są intensywniejsze przedsięwzięcia informacyjne na wydziale i instruktaże na temat dołączania się do akcji w sojuszu FORTHEM.

### 3. Propozycje innych działań w zakresie doskonalenia jakości kształcenia

1. Wydziałowa Księga jakości zawiera transpozycje uczelnianych procedur jakości (ogólnych), jak i szereg szczegółowych procedur charakterystycznych dla wydziału. Komisja proponuje wyszczególnić te ostatnie na stronie wydziału po ich uaktualnieniu.
2. Po spotkaniu uczelnianej Komisji Oceniania Jakości, zostaną zaproponowane obszary do wydziałowych audytów w roku 2022/23, w szczególności w odniesieniu do wybranego aspektu procesu dyplomowania.
3. W zakładce pracownik na stronie wydziału warto zamieścić informację na temat zasad, terminów i wymaganych dokumentów przy zamawianiu podręczników i publikacji dydaktycznych, które mają się znaleźć w bibliotece, ponieważ zostały wpisane do uaktualnionych kart przedmiotu. Należy opracować ścieżkę przekazywania informacji zwrotnych pracownikowi, w szczególności, które zamówione pozycje zostaną zakupione i kiedy zostaną udostępnione.
4. Zaleca się ponowienie audytu kompetencji pracowniczych po kolejnych aktualizacjach programów kształcenia i po roku od zatrudnienia nowych pracowników, a także zweryfikować przypisanie danego przedmiotu do pracownika/ów o właściwych i aktualnie pogłębianych kompetencjach (np. za pomocą systemu fiszek kompetencyjnych w USOS).
5. Zaleca się organizowanie sesji informacyjnych i szkoleń na temat zmian w opisie efektów uczenia się języków obcych w dokumentach Common European Framework of Reference for Languages (2018), aby stopniowo uaktualniać opis efektów przedmiotowych z kursów praktycznej nauki języka obcego.

### 4. Przykłady dobrych praktyk

Ważnym elementem poprawiającym działanie systemu jakości było wprowadzenie nowej formy komunikacji wewnątrz wydziału za pomocą cyklicznie wysyłanego newslettera, zawierającego najważniejsze informacje, instrukcje, linki czy przypomnienia o terminach wykonania zadań.

Postępująca cyfryzacja planowania, realizowania i dokumentowania procesu kształcenia (np. za pomocą formularzy Google, dysku UO, środowiska Teams, funkcjonalności Moodle) usuwa obciążenia administracyjne, a jednocześnie nie jest narzucana pracownikom bez wsparcia szkoleniowego.

Zapewniana jest dostępność instrukcji i dokumentów w języku angielskim i kompetentna obsługa studenta-obcokrajowca w dziekanacie i sekretariacie wydziału. Wydział cechuje kompetencja, otwartość i zaradność przy przyjmowaniu zagranicznych gości w ramach wizyt studyjnych.

Pogłębiona współpraca z biurami wsparcia mobilności i projektów oraz wykorzystanie oferty i innowacyjnych programów umiędzynarodowienia FORTHEM i Erasmus+ (w tym internationalization-at-home) sprzyja podnoszeniu jakości dydaktyki powiązanej z badaniami.

Godna uwagi jest promocja wyjątkowych osiągnięć studentów i ich opiekunów i udostępnianie rezultatów przedsięwzięć dzięki synchronizacji wydziałowych i instytutowych stron internetowych z ogólnouczelnianymi, oraz wykorzystaniu wewnętrznych kanałów informacyjnych. Dotyczy to np. takich osiągnięć jak:

- Pod kierunkiem pracowników wydziału odbył się drugi cykl projektu „Nauka Obywatelska dla szkół miasta Opola”, w którym 12 studentek i studentów odbywało w trakcie semestru letniego warsztaty z uczniami 6 opolskich liceów, których efektem były mini-projekty naukowe przedstawione publicznie na konferencji w UO <https://uni.opole.pl/page/5235/nauka-obywatelska-czyli-sojusz-forthem-wspolpracuje-ze-szkolami>  
<http://instytutjezykoznawstwa.wfil.uni.opole.pl/jezykoznawcy-na-konferencji-forthem/> Projekt finansowany był z pozyskanego w 2022 r małego grantu Prezydenta Miasta Opola i Sojuszu FORTHEM

- W ramach projektu FORTHEM „Body positivity - Against body shaming”, studentka MLA Michalina Barczyk wystąpiła na tygodniu zdrowia psychicznego z pogadankami opartymi o pracę magisterską na temat ciała pozytywności w PLO nr 2 w Opolu  
<http://instytutjezykoznawstwa.wfil.uni.opole.pl/wyniki-miedzynarodowego-projektu-forthem-o-cialopozytywnosci-juz-dostepne/>

- Studenci studiów magisterskich Sofii Struchkova i Robert Radziej opublikowali we współautorstwie z opiekunem naukowym teksty zaliczające się do punktacji dyscypliny językoznawstwo:  
Molek-Kozakowska, K. & Struchkova, S. (2022). Communicating Risks of an Anti-COVID-19 Vaccine in Poland: A Comparative Case Study of Content, Style and Advocacy of Three Media Outlets. In *Science Communication in Times of Crisis*, ed by Pascal Hohaus, pp. 143-168. Amsterdam: Benjamins <https://benjamins.com/catalog/dapsac.96>  
Radziej, R. & Molek-Kozakowska, K. (2022) Anti-Pluralist Arguments in the Tea Party Online Discourse: A Mixed Method Analysis of Populist Rhetoric. *Res Rhetorica* 9 (3):98-119.  
<https://doi.org/10.29107/rr2022.3.6>.

W imieniu Komisji Oceniania Jakości na Wydziale Filologicznym w składzie:

Prof. UO dr hab. Anna Tabisz

Prof. UO dr hab. Aleksandra Pająk

Prof. UO dr hab. Adrian Gleń

Dobrosława Tokarska

Przewodnicząca:

Prof. UO dr hab. Katarzyna Molek-Kozakowska