

Ciała odpowiedzialne za dydaktykę na Wydziale

Prodziekan ds. kształcenia

(nadzór nad całością dydaktyki, dydaktyka na wydziałach zewnętrznych, organizacja pieniędzy z projektów związanych z dydaktyką i kształceniem, wymiana międzynarodowa, bieżąca sprawozdawczość, kontakty międzyuczelniane, kontakty z Ministerstwem ...)

Prodziekan ds. studenckich ew. dwóch prodziekanów jeden ds. studentów fizyki (FT i FM) oraz jeden IS (sprawy socjalno bytowe studentów, sprawy regulaminowe, zaliczenia, warunki, urlopy ...)

Kierownik studiów doktoranckich (i być może podyplomowych?)

(jak nazwa wskazuje)

Rady kierunków (w skład której wchodzi nauczyciele akademicy wliczani do minimum kadrowego dla danego kierunku + 1 przedstawiciel studentów na każdy kierunek)

(ciało opiniodawcze, wspomagające pracę dziekana i komisji ds. jakości kształcenia zwłaszcza przy układaniu i modyfikacji programów studiów, z mocy rozporządzenia MNiSW z dn. 5.10.2011 opiniujące na koniec każdego roku akademickiego uzyskanie zakładanych efektów kształcenia)

Komisja ds. jakości kształcenia (co najmniej 20% przedstawicieli studentów, nie mniej niż jeden na kierunek, przy czym w Radach i w Komisji powinni brać udział różni studenci)

(najważniejsza struktura na Wydziale, układanie planów studiów, nadzorowanie ich realizacji oraz coroczne modyfikacje, bieżąca kontrola jakości kształcenia, ankiety, hospitacje, opinie pracodawców i prowadzących praktyki, rozstrzygnięcie poważnych problemów z prowadzącymi itp. Członkowie komisji powinni się zmieniać rotacyjnie np. ¼ składu co rok. Po każdej zmianie następowałby wybór nowego przewodniczącego. Szczegóły do przedyskutowania. Prodziekan ds. kształcenia i ds. studenckich powinni z założenia wchodzić w skład komisji, ale nie powinni pełnić funkcji przewodniczącego)

Najważniejsze cele (kolejność istotna)

1. Próba zapewnienia proporcji 2:2:1 liczby studentów (FM:IS:FT), obecnie około 2:3:2
2. Bardzo ostrożna reforma fizyki medycznej
3. Informatyka Stosowana: próba zapewnienia formalnych podstaw (kadra), uatrakcyjnienie studiów (wykłady)
4. Tworzenie jasnych, transparentnych procedur działania i podejmowania decyzji
5. FT2 – studia elitarne i naukowe, FT1 – studia popularne i inżynierskie
6. Zrównoważenie obciążeń dydaktycznych i dydaktyczno-organizacyjnych pracowników
7. Wypracowanie systemu honorującego zaangażowanie w dydaktykę
8. Poszukiwanie środków w ramach programów celowych, również międzynarodowych
9. Organizacja spotkań metodologicznych dla dydaktyków
10. Próba pozyskania stałych fundatorów stypendiów i/lub staży podyplomowych
11. Budowanie relacji prowadzący – studenci opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Budowanie partnerskich relacji pomiędzy prowadzącymi.

Kilka szczegółowych rozwiązań (w zasadzie do wprowadzenia w pierwszym roku)

Między 1/2 a 2/3 obron prac magisterskich powinno być prowadzonych nie przez dziekana a przez osobę przez niego wyznaczoną.

Korzyści: • dziekan oszczędza około 80 godzin rocznie, zyskuje więc dodatkowe 10 dni pracy, • w okresie dużej liczby

obron, obrony mogą odbywać się równolegle, przez co zmniejszą się kolejki oczekujących, • element równoważenia obciążeń dydaktyczno-organizacyjnych, do prowadzenia obron powinny być wybierane osoby nie prowadzące w danym roku prac magisterskich

Do przeprowadzania egzaminów inżynierskich, każdego roku powinny być wybierane inne osoby.

Korzyści: • równoważenie obciążeń dydaktyczno-organizacyjnych

Dziekan ds. kształcenia powinien przynajmniej raz w roku odbyć osobistą rozmowę w cztery oczy z każdym prowadzącym zajęcia na Wydziale

Korzyści: • możliwość wymiany opinii i poglądów, • przedyskutowanie ankiety studenckiej, • możliwość dyskretnego zwrócenia uwagi na istniejące problemy

Oprócz ankiet AGH, powinniśmy regularnie przeprowadzać ankiety wewnętrzne opracowane przez Komisję Jakości Kształcenia. Ankiety te nie mogą służyć do oceny okresowej, a jedynie do poprawy jakości kształcenia. Ankieta powinna dawać również możliwość swobodnej wypowiedzi. Ankiety powinny być wykonywane często, bo tylko duża statystyka zapewni ich wiarygodność.

Korzyści: • im lepiej opracowana ankieta, tym większe

Zbiorcze wyniki ankiet powinny być publikowane na stronie wydziału. Każdy pracownik powinien otrzymać informację o swoich wynikach. Informacja o najlepiej ocenianych pracownikach również powinna być publicznie dostępna.

Korzyści: • każdy może określić obszary swojej działalności dydaktycznej, w których może dokonać poprawy, • dobre zbiorcze wyniki ankiet mogą zachęcić potencjalnych kandydatów na studia

Hospitacje powinny być prowadzone dwuosobowo. Dobrze by było gdyby jedna osoba była spoza wydziału. Może udałoby się to na zasadzie wymiany z innymi wydziałami. Ewentualnie jeśli się pojawią pieniądze na wdrażanie KRR, będzie można taką osobę opłacić.

Korzyści: • bardziej obiektywna ocena, • druga osoba, nie będąca specjalistą w temacie zajęć, może lepiej ocenić poziom dydaktyczny (nie merytoryczny)

Sprawozdanie z hospitacji powinno zawierać część ankietową.

Korzyści: • czasem trudno jest napisać, że ktoś coś robił źle lub tak sobie, jak będzie skala np. w zakresie od 0 do 5 to hospitującemu łatwiej będzie wystawić ocenę, • ankieta wymienia elementy, na które należy zwrócić uwagę, czasem hospitujący nie zwracają uwagi na wszystko na co powinni, • ankieta ujednotoci sposób oceniania

Nagrody i wyróżnienia (forma do ustalenia, np. Regulamin przyznawania zwiększonego wynagrodzenia pracownikom AGH) dla osób, które opracują wykłady obieralne, które będą uruchomione w minimalnym obsadzeniu co najmniej przez trzy lata (limit do przedyskutowania) lub opracują wykłady obowiązkowe na zlecenie Komisji Jakości Kształcenia.

Korzyści: • poprawa atrakcyjności oferty dydaktycznej

Opracowanie atrakcyjnej, interaktywnej strony WWW dla kandydatów.

Korzyści: • ankiety wskazują, że najwięcej osób trafia do nas poprzez Internet, pełniejsza i łatwiej dostępna informacja o studiach na naszym Wydziale może przyciągnąć większą liczbę osób

Dobrze byłoby powołać pełnomocnika dziekana ds. komputerowych systemów wspomagających dydaktykę.

Korzyści: • liczba różnych systemów komputerowych związanych z prowadzeniem dydaktyki rośnie; jedna osoba, która będzie je wszystkie integrować i nadzorować (i będzie za to pobierać dodatkowe wynagrodzenie) powinna bardzo ułatwić życie wszystkim pracownikom, • osoba taka zapewni spójność systemów w czasie (zwłaszcza gdy odchodzą ich twórcy)

Zwiększenie ekwiwalentu liczby godzin dydaktycznych za prowadzenie Koła Naukowego lub coroczny dodatek do pensji, ale za to poddanie działalności Koła i opiekuna ocenie Komisji Jakości Kształcenia.

Korzyści: • uhonorowanie pracy opiekunów, obecne 30 godzin nie rekompensują nawet czasu spotkań Koła

Zapraszanie na seminaria piątkowe gości z Polski i zagranicy, którzy przedstawiliby funkcjonujące u nich rozwiązania dydaktyczne. Od pojedynczych zajęć począwszy na systemach uczelnianych skończywszy.

Korzyści: • zapoznanie się z innymi rozwiązaniami, • inspiracja dla lokalnych pomysłów

Samorząd studencki pod patronatem dziekana (lub bez) powinien co roku ogłaszać konkurs na najlepszego prowadzącego (być może w kilku kategoriach). Nagrody powinny być wręczane na Radzie Wydziału

Korzyści: • dodatkowe uhonorowanie najlepszych dydaktyków, • podniesienie rangi dydaktyki jako istotnego elementu pracy na uczelni, • świadomość istnienia konkursu być może niektórych skłoni do jeszcze większej dbałości o swoje zajęcia, • ogłoszenie wyników wraz z podaniem uzasadnienia może być dobrą okazją do prezentacji dobrych praktyk, z których mogą skorzystać inni prowadzący

Prodziekan powinien prowadzić coś w rodzaju bloga z autoryzowanym dostępem, na którym umieszczałby krótkie informacje z prowadzonych prac. Blog dawałby również możliwość przeprowadzania miniankiet pozwalających się szybko zorientować w opinii pracowników na wybrany temat.

Korzyści: • pracownicy i studenci wiedzą co robi prodziekan, • prodziekan wie co myślą pracownicy i studenci