

Procedura naprawcza
związana z wynikami studenckiej ankietyzacji kursu i hospitacji zajęć
w Instytucie Nauk o Wychowaniu
Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

Dla wyniku studenckiej ankietyzacji kursu:

1. Procedurą naprawczą objęty jest każdy pracownik Instytutu Nauk o Wychowaniu, którego kurs w studenckiej ankietyzacji uzyskał średnią ocenę poniżej wartości 3,5 (obliczaną na podstawie ocen cząstkowych ośmiu wymiarów zajęć - pytanie 4 Ankiety Ewaluacyjnej – dalej Ankiety).
2. Pierwsza średnia ocena kursu w Ankiecie poniżej wartości 3,5 skutkuje rozmową ocenianego pracownika z bezpośrednim przełożonym (Dyrektorem Instytutu lub Kierownikiem Katedry) i przedstawicielem Instytutowej Rady ds. Jakości Kształcenia. Podczas rozmowy: (1) analizowane są potencjalne przyczyny niesatysfakcjonującej oceny, (2) mocne i słabe strony zrealizowanego kursu (na podstawie pytania 6. i 7. Ankiety, odpowiednio), (3) mocne strony kursów najwyżej ocenionych, jak również (4) opracowywany jest plan naprawczy, którego celem jest podniesienie jakości zajęć realizowanych w ramach ocenianego kursu. Rozmowa jest protokołowana, a oceniany pracownik własnym podpisem potwierdza, że zapoznał się z planem naprawczym i akceptuje przyjęte rozwiązania.
3. Druga z kolei średnia ocena kursu w Ankiecie poniżej wartości 3,5 skutkuje rozmową ocenianego pracownika z bezpośrednim przełożonym (Dyrektorem Instytutu lub Kierownikiem Katedry) i przedstawicielem Instytutowej Rady ds. Jakości Kształcenia, w trakcie której ustalany jest plan koleżeńskich superwizji kursów realizowanych przez pracownika w kolejnym semestrze. Rozmowa ocenianego pracownika z bezpośrednim przełożonym i przedstawicielem Instytutowej Rady ds. Jakości Kształcenia jest protokołowana. Superwizję przeprowadza pracownik wskazany przez bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z Instytutową Radą ds. Jakości Kształcenia, którego stopień/tytuł naukowy jest co najmniej równy stopniowi/tytułowi posiadanemu przez ocenianego pracownika. Superwizję może również przeprowadzać Dyrekcja Instytutu. Każda superwizja kończy się rozmową ocenianego pracownika z superwizorem, podczas której analizowane są mocne i słabe strony realizowanych zajęć oraz opracowywany jest plan naprawczy, którego celem jest podniesienie jakości zajęć realizowanych przez ocenianego pracownika. Rozmowy ocenianego pracownika z superwizorem są protokołowane, a oceniany pracownik własnoręcznym podpisem potwierdza, że zapoznał się z planem naprawczym i akceptuje przyjęte rozwiązania.

4. Trzecia z kolei średnia ocena kursu w Ankiecie poniżej wartości 3,5 skutkuje przekazaniem kursu innemu pracownikowi do realizacji w kolejnych latach. Okres karencji trwa nie mniej niż trzy kolejne lata.
5. Nieprzeprowadzenie ewaluacji kursu przez pracownika, tj. nieprzekazanie informacji studentom o ewaluacji, skutkuje negatywną oceną kursu, a w dalszej konsekwencji wdrożeniem procedury naprawczej.
6. Protokoły spotkań przekazywane są Instytutowej Radzie ds. Jakości Kształcenia do archiwizacji. Protokoły spotkań są poufne.

Dla wyniku hospitacji zajęć:

1. Procedurą naprawczą objęty jest każdy pracownik Instytutu Nauk o Wychowaniu, którego zajęcia w ramach hospitacji uzyskały wynik sumaryczny poniżej 23 punktów (obliczany na podstawie ocen cząstkowych ośmiu wymiarów zajęć - część B arkusza hospitacji „Ocena kompetencji nauczyciela prowadzącego zajęcia”).
2. Pierwsza uzyskana w ramach hospitacji ocena zajęć poniżej 23 punktów skutkuje rozmową hospitowanego pracownika z bezpośrednim przełożonym (Dyrektorem Instytutu lub Kierownikiem Katedry). Podczas rozmowy analizowane są mocne i słabe strony hospitowanych zajęć (na podstawie części B arkusza hospitacji) oraz opracowywany jest plan naprawczy, którego celem jest podniesienie jakości prowadzonych zajęć. Rozmowa jest protokołowana, a hospitowany pracownik własnym podpisem potwierdza, że zapoznał się z planem naprawczym i akceptuje przyjęte rozwiązania.
3. Druga z kolei, uzyskana w ramach hospitacji, ocena zajęć poniżej 23 punktów skutkuje rozmową ocenianego pracownika z bezpośrednim przełożonym (Dyrektorem Instytutu lub Kierownikiem Katedry), w trakcie której ustalany jest plan koleżeńskich superwizji kursów realizowanych przez hospitowanego pracownika w kolejnym semestrze. Rozmowa hospitowanego pracownika z bezpośrednim przełożonym i przedstawicielem Instytutowej Rady ds. Jakości Kształcenia jest protokołowana. Superwizję przeprowadza pracownik wskazany przez bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z Instytutową Radą ds. Jakości Kształcenia, którego stopień/tytuł naukowy jest co najmniej równy stopniowi/tytułowi posiadanemu przez hospitowanego pracownika. Superwizję może również przeprowadzać Dyrekcja Instytutu. Każda superwizja kończy się rozmową ocenianego pracownika z superwizorem, podczas której analizowane są mocne i słabe strony realizowanych zajęć oraz opracowywany jest plan naprawczy, którego celem jest podniesienie jakości zajęć prowadzonych przez hospitowanego pracownika. Rozmowy hospitowanego pracownika z superwizorem są protokołowane, a hospitowany pracownik własnoręcznym podpisem

potwierdza, że zapoznał się z planem naprawczym i akceptuje przyjęte rozwiązania.

4. Trzecia z kolei, uzyskana w ramach hospitacji, ocena zajęć poniżej 23 punktów skutkuje przekazaniem kursu innemu pracownikowi do realizacji w kolejnych latach. Okres karencji trwa nie mniej niż trzy kolejne lata.

5. Protokoły spotkań przekazywane są Instytutowej Radzie ds. Jakości Kształcenia do archiwizacji.

Protokoły spotkań są poufne.