



**ANALIZA I OCENA FUNKCJONOWANIA WEWNĘTRZNEGO  
SYSTEMU ZAPEWNIENIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA  
W ROKU AKADEMICKIM 2024/2025**



Niniejszy raport przedstawia analizę i ocenę funkcjonowania Wewnętrznego Systemu Jakości Kształcenia (WSZJK) w Powiślańskiej Szkole Wyższej w roku akademickim 2024/2025. Celem raportu jest szczegółowe zbadanie skuteczności procesów oraz narzędzi stosowanych w ramach systemu, które mają na celu zapewnienie i doskonalenie jakości kształcenia na wszystkich kierunkach i poziomach edukacyjnych.

Dążenie do najwyższych standardów edukacyjnych stanowi jeden z kluczowych elementów misji Powiślańskiej Szkoły Wyższej, dlatego systematyczne monitorowanie oraz doskonalenie WSZJK jest priorytetem uczelni. Analiza obejmuje nie tylko ocenę funkcjonujących mechanizmów, ale także identyfikację mocnych stron i obszarów wymagających poprawy, co pozwala na wprowadzanie działań naprawczych oraz innowacji wspierających rozwój jakości edukacji.

Raport bazuje na wynikach badań ankietowych, analizie efektywności programów studiów, ocenie pracy kadry dydaktycznej oraz zaangażowaniu interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych. Na tej podstawie formułowane są wnioski oraz rekomendacje mające na celu dalsze podnoszenie jakości procesu kształcenia w nadchodzących latach akademickich.

Komórka organizacyjna/ obszar działań	Nadzorowane procesy w ramach systemu jakości kształcenia	Zrealizowane działania, w tym podjęte w związku ze zidentyfikowanymi problemami	Rekomendacje
Kształcenie Praktyczne	Rozszerzenie bazy instytucji współpracujących w zakresie praktyk	<p>W roku akademickim 2024/2025 Powiślańska Szkoła Wyższa nawiązała współpracę z 42 nowymi podmiotami, w tym ośrodkami medycznymi, przedsiębiorstwami oraz instytucjami publicznymi. Łącznie uczelnia posiada obecnie 171 aktywnych umów, z czego 145 zawarto na czas nieokreślony. Rozszerzenie bazy partnerów umożliwiło zwiększenie liczby miejsc dostępnych dla studentów na praktyki zawodowe oraz zapewniło większą elastyczność w wyborze lokalizacji i dopasowaniu praktyk do profilu kierunków studiów.</p>	<p>W celu dalszego podnoszenia jakości realizacji praktyk zawodowych rekomenduje się kontynuację i rozszerzenie współpracy z ośrodkami medycznymi, przedsiębiorstwami oraz instytucjami publicznymi, zwiększając przy tym liczbę dostępnych miejsc praktyk i zapewnić studentom większą możliwość wyboru lokalizacji zgodnej z profilem kształcenia.</p>
	Monitoring realizacji praktyk zawodowych	<p>W roku akademickim 2024/2025 systematycznie prowadzono monitoring przebiegu praktyk zawodowych, utrzymując stały kontakt z opiekunami ze strony uczelni oraz przedstawicielami instytucji przyjmujących studentów. Działania te umożliwiły zapewnienie zgodności praktyk z programem studiów oraz bieżącą identyfikację potencjalnych problemów. W ramach monitoringu odbyły się trzy spotkania ewaluacyjne oraz hospitacje zajęć praktycznych w wybranych szpitalach specjalistycznych, domach</p>	<p>Należy utrzymać systematyczny monitoring przebiegu praktyk poprzez stały kontakt z opiekunami uczelnianymi oraz przedstawicielami instytucji przyjmujących studentów. Równocześnie rekomenduje się prowadzenie cyklicznych ankiet ewaluacyjnych wśród studentów, organizowanie dodatkowych konsultacji oraz spotkań informacyjnych przed rozpoczęciem praktyk, a także udostępnianie bieżących informacji w formie online. Ponadto rekomenduje się organizowanie regularnych szkoleń dla opiekunów praktyk w instytucjach</p>

		<p>opieki i fundacjach hospicyjnych w regionie, obejmujące m.in. chirurgię, położnictwo, anestezjologię, opiekę paliatywną i nad osobami starszymi, przy nadzorze wyznaczonych opiekunów uczelnianych.</p> <p>Przeprowadzona ankieta wśród studentów wykazała wysoki poziom zadowolenia – 98% uczestników oceniło przebieg praktyk pozytywnie (opracowano 74 ankiety i sporządzono raport). W odpowiedzi na zgłaszane trudności w znalezieniu miejsc praktyk wprowadzono dodatkowe konsultacje indywidualne (skorzystało 16 studentów), wsparcie podczas spotkań online oraz systematyczne aktualizacje informacji dotyczących praktyk na stronie uczelni. Podjęte działania umożliwiły lepsze przygotowanie studentów do realizacji praktyk i efektywne wykorzystanie dostępnych miejsc.</p>	<p>przyjmujących studentów. Warto również wprowadzić program mentoringu, w którym doświadczeni studenci lub absolwenci wspieraliby osoby rozpoczynające praktyki, a także podejmować działania zmierzające do rozwoju współpracy międzynarodowej poprzez partnerstwa z zagranicznymi placówkami medycznymi w ramach programów wymiany, np. Erasmus+.</p> <p>W celu motywowania studentów oraz instytucji i opiekunów wyróżniających się wysoką jakością współpracy dydaktycznej, wskazane jest wprowadzenie systemu nagradzania i wyróżnień.</p>
<p><b>Dział Nauki i Kształcenia</b></p>	<p>Badanie jakości kształcenia</p>	<p>W ramach działań mających na celu systematyczną ocenę jakości kształcenia Dział Nauki i Kształcenia w roku 2024/2025 przeprowadzał badania wśród studentów i absolwentów. Badania te obejmują zarówno ocenę działalności dydaktycznej nauczycieli akademickich, jak i ocenę jakości studiowania na uczelni. Ankiety dotyczące ścieżki zawodowej i edukacyjnej absolwentów były realizowane przez Centrum Wsparcia Studentów i Absolwentów. W r. a. 2024/2025 nastąpiła w tym zakresie i badania te zostały przekazane do Działu Nauki i Kształcenia. Zidentyfikowano problem w postaci niskiej liczby odpowiedzi w tym zakresie.</p>	<p>W związku z niską liczbą wypełnionych ankiet dotyczących losów absolwentów, zaleca się zwiększenie działań informacyjnych wśród studentów i absolwentów. Zalecamy wykorzystanie mediów społecznościowych Uczelni, aby zwiększyć liczbę udzielanych odpowiedzi. Sugerujemy systematyczne publikowanie ankiety absolwenckiej w wersji linku do pliku forms poprzez portal Facebook. Ankiety absolwenckie są zbierane w trybie ciągłym, raz w roku dokonywana jest ich zbiorcza analiza, zatem zasadne jest, aby przypominać absolwentom o możliwości wyrażenia swojej opinii, a portale społecznościowe to miejsce, gdzie wiele osób zagląda codziennie i zwiększa to szansę na uzyskanie</p>

			<p>większego zainteresowania ankietą.</p> <p>Dodatkowo, w przypadku ankiet realizowanych w systemie ProAkademia, zaobserwowano trudności związane z eksportem danych oraz ich analizą. W związku z tym zaleca się przeprowadzenie szkoleń dla pracowników odpowiedzialnych za analizę ankiet w zakresie obsługi systemu oraz interpretacji wyników. Alternatywnie, warto rozważyć wdrożenie nowego, bardziej funkcjonalnego narzędzia do zbierania i analizy danych ankietowych, które umożliwi łatwiejszy eksport wyników, generowanie raportów oraz efektywne przetwarzanie informacji w celu doskonalenia jakości kształcenia.</p>
	<p>Analiza i doskonalenie programów studiów</p>	<p>Zgodnie z obowiązującymi procedurami przeprowadzono analizę programów kształcenia realizowanych na poszczególnych kierunkach. W przypadku kierunku pielęgniarstwo uwzględniono rekomendacje zespołów oceniających KRASzPiP, obejmujące m.in. uporządkowanie sekwencyjności realizowanych przedmiotów, dostosowanie treści programowych wraz z przypisaniem im efektów uczenia się oraz zwiększenie liczby zajęć praktycznych i ćwiczeniowych, wspierających rozwój umiejętności zawodowych studentów.</p>	<p>Rekomenduje się dalszą systematyczną weryfikację aktualności programów studiów w kontekście obowiązujących przepisów prawa oraz uwzględnianie opinii interesariuszy zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych uczelni. Ponadto wskazane jest regularne aktualizowanie treści sylabusów, z uwzględnieniem najnowszych osiągnięć naukowych, publikacji oraz wyników prac rozwojowych. Rekomenduje się mocniejsze zaangażowanie dydaktyków w ramach prac jakościowych zespołów metodycznych oraz Komisji Programowo – Dydaktycznej oraz wzmocnienie współpracy z Pełnomocnikiem Rektora ds. kierunku pielęgniarstwo oraz kontynuowanie współpracy z Pełnomocnikiem Rektora ds. kierunku ratownictwo medyczne.</p>

	Ocena efektów uczenia się	<p>Zgodnie z procedurą jakości kształcenia oraz obowiązującymi dobrymi praktykami akademickimi, działania związane z oceną i weryfikacją efektów uczenia się były prowadzone przez cały rok akademicki. W wyniku wprowadzenia nowego standardu kształcenia konieczne było opracowanie nowej matrycy efektów uczenia się, ich wdrożenie do sylabusów oraz dopasowanie do nich treści programowych.</p> <p>Dodatkowo w ciągu roku akademickiego omawiano z nauczycielami kryteria oceniania prac dyplomowych oraz analizowano jakość składanych prac. Efektem tych działań było opracowanie uzupełnionych kryteriów oceny oraz wzorów formularzy dla promotorów i recenzentów.</p>	<p>Na podstawie przeprowadzonej weryfikacji efektów uczenia się oraz wdrożenia nowych standardów kształcenia dla kierunków pielęgniarstwo oraz ratownictwo medyczne rekomenduje się systematyczne aktualizowanie sylabusów, tak aby były zgodne z nową matrycą efektów, obowiązującymi przepisami prawnymi oraz zaleceniami komisji KRASzPiP. Niezbędne jest wprowadzenie jednolitych narzędzi weryfikacji efektów uczenia się. Istotne jest także regularne zbieranie opinii studentów w celu identyfikacji obszarów wymagających korekty oraz prowadzenie przejrzystej dokumentacji wszystkich zmian, która będzie dostępna zarówno dla nauczycieli, jak i studentów. Rekomenduje się zaangażowanie strony merytorycznej, zwłaszcza w zakresie sporządzania sylabusów.</p>
<b>Dziekanat</b>	Działalność Dziekanatu w obszarze obsługi studentów i dokumentacji akademickiej	<p>W roku akademickim 2024/2025 w dziekanacie Powiślańskiej Szkoły Wyższej wprowadzono szereg usprawnień mających na celu podniesienie jakości obsługi studentów oraz zwiększenie przejrzystości procedur administracyjnych. Do najważniejszych działań należały:</p> <p>Stworzenie poradnika studenta I roku – przygotowano kompendium wiedzy obejmujące kwestie organizacyjne, prawne i administracyjne, ułatwiające studentom pierwsze kontakty z uczelnią. Dokument stanowi wsparcie w procesie adaptacji i orientacji w procedurach akademickich.</p> <p>Spotkania informacyjne przed egzaminem dyplomowym – zorganizowano cykl spotkań</p>	<p>Rekomenduje się uzupełnienie poradnika studenta I roku o spotkania cykliczne „student w dziekanacie”, które umożliwią zadawanie pytań i praktyczne poznanie procedur administracyjnych. Ponadto wskazane jest rozszerzenie wdrożenia systemu ProAkademia na wszystkie kierunki studiów w celu ujednoczenia procesów obsługi dyplomowania oraz ograniczenia obciążenia administracyjnego pracowników. Rekomenduje się również wprowadzenie stałego harmonogramu przeglądu dokumentacji, np. raz na semestr, co pozwoli na systematyczne dostosowywanie procedur do zmian prawnych bez konieczności podejmowania działań doraźnych. Dodatkowo celowe jest prowadzenie regularnego dialogu między jednostkami administracyjnymi w celu monitorowania skutków wprowadzonej zmiany wzoru dyplomu, szczególnie</p>

		<p>wyjaśniających procedury egzaminacyjne, co pozwoliło studentom rozwiązać wątpliwości i lepiej przygotować się do ostatniego etapu studiów.</p> <p>Dostosowanie dokumentacji do obron w systemie ProAkademia – zaktualizowano wzory formularzy i wprowadzono obsługę elektroniczną dokumentów między promotorem a recenzentem na kierunku ratownictwo medyczne. Rozwiązanie to ograniczyło użycie wersji papierowych, usprawniło komunikację i zwiększyło transparentność procesu.</p> <p>Aktualizacja dokumentacji administracyjnej – dziekanat na bieżąco dostosowywał procedury do zmieniających się przepisów prawa, co zapewniło spójność formalną oraz bezpieczeństwo działań administracyjnych.</p> <p>Zmiana wzoru dyplomu – usunięto podpis absolwenta, co uprościło dokument i dostosowało go do obowiązujących standardów, a także wpłynęło na sprawniejszą obsługę procesu rekrutacyjnego na kolejne stopnie studiów.</p> <p>Aktualizacja i poszerzenie informacji stypendialnych – zaktualizowano treści na stronie internetowej oraz prowadzono działania informacyjne ułatwiające studentom składanie wniosków o stypendia. Dzięki temu zwiększyła się poprawność wniosków i przejrzystość procesu.</p>	<p>w kontekście procesów rekrutacyjnych. Wskazane jest także wdrożenie elektronicznego rozwiązania w systemie uczelnianym, które umożliwi składanie i weryfikację wniosków stypendialnych online, co uprości procedury, ograniczy liczbę błędów i przyczyni się do oszczędności czasu studentów oraz pracowników dziekanatu.</p>
--	--	--	--

<b>Dział Projektów</b>	Planowanie, wdrażanie i monitorowanie projektów	<p>W roku akademickim 2024/2025 w ramach działań związanych z umiędzynarodowieniem uruchomiono Welcome Point oraz strefę chill room w Gdańsku. Zorganizowano cykl szkoleń z języka angielskiego i wielokulturowości, a także Festiwale Kultury, które przyczyniły się do integracji społeczności akademickiej. Zwiększyła się liczba zajęć prowadzonych w języku angielskim, poprawiono obsługę studentów zagranicznych oraz podniesiono rozpoznawalność uczelni w środowisku międzynarodowym.</p> <p>W ramach programów wsparcia materialnego 103 studentów uzyskało bezzwrotne stypendia, co przełożyło się na poprawę ich sytuacji finansowej, a także zwiększyło odsetek osób kontynuujących kształcenie i absolwentów podejmujących zatrudnienie w zawodzie. Dzięki projektom nawiązano także szerszą współpracę z instytucjami lokalnymi i regionalnymi.</p> <p>Przeszkolono 240 uczestników w zakresie Smart City, zarządzania kryzysowego, CRM, RODO i Lean Office. Dzięki projektowi uczestnicy zdobyli nowe kompetencje zawodowe, a uczelnia wzmocniła współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami oraz dostosowała ofertę do realnych potrzeb rynku pracy.</p> <p>Wdrożono hybrydowy model pracy, elektroniczny obieg dokumentów oraz moduł HR, a także dostosowano miejsca pracy do indywidualnych potrzeb pracowników. Zmodernizowano również przestrzeń wspólną. Efektem było usprawnienie obsługi studentów, zwiększenie komfortu pracy oraz poprawa jakości komunikacji wewnętrznej.</p>	<p>Rekomenduje się kontynuację działań integracyjnych w rozszerzonej formie, obejmującej wszystkie filie uczelni, oraz zwiększenie liczby szkoleń językowych dla kadry administracyjnej. Ponadto wskazane jest rozszerzenie wsparcia o komponenty doradcze i mentoringowe, pozwalające lepiej przygotować studentów do wejścia na rynek pracy. Rekomenduje się również wprowadzenie systematycznego mechanizmu badania potrzeb lokalnych interesariuszy w celu cyklicznego dostosowywania oferty kształcenia. Dodatkowo celowe jest rozszerzenie wykorzystania nowoczesnych narzędzi IT na wszystkie jednostki uczelni oraz monitorowanie wpływu tych rozwiązań na poziom satysfakcji studentów i pracowników. Wskazane jest także bieżące monitorowanie efektywności mikroświadczeń na rynku pracy oraz integracja działań Centrum Kariery z systemem monitorowania losów absolwentów.</p>
------------------------	---	--	---

		<p>Od września 2025 roku planowane jest wdrożenie szeregu innowacji, m.in. wprowadzenie symulacji, mikropoświadczeń, wsparcia psychologicznego, Punktu dla Malucha i Centrum Kariery. Projekty te mają na celu ograniczenie liczby rezygnacji ze studiów, zwiększenie dostępności usług wsparcia oraz lepsze przygotowanie studentów do pracy zawodowej.</p> <p>W 2024/2025 złożono kolejne wnioski projektowe, m.in. „Powiślańska Akademia Nowoczesnego Nauczania”, „Doskonalenie Kompetencji Kadry Administracyjnej”, projekty stypendialne (edycja 2), „Akredytacje międzynarodowe ACCEEU” oraz „Skrócony czas pracy – pilotaż MPiPS”. Planowane działania obejmują m.in. powołanie Centrum Jakości Kształcenia, podniesienie kompetencji kadry, dalsze wsparcie studentów, uzyskanie międzynarodowych akredytacji oraz wdrożenie innowacyjnych modeli pracy. Realizacja projektów przyczyni się do dalszego wzrostu jakości dydaktyki, poprawy warunków pracy oraz umocnienia prestiżu uczelni.</p>	
<p><b>Dział Planowania i Obciążeń Dydaktycznych</b></p>	<p>Analiza obciążeń dydaktycznych i procesów planowania zajęć</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 dokonano kompleksowej analizy obciążeń dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz procesów układania planów zajęć. Stwierdzono, że wymiar obciążeń pozostaje zgodny z regulacjami określonymi w Statucie oraz Uchwałą Senatu dotyczącą realizacji pensum dydaktycznego, nie odnotowano uchybień w tym zakresie. Zauważono wyższe obciążenie dydaktyczne wśród nauczycieli-praktyków, natomiast niższe w przypadku osób realizujących prace</p>	<p>Rekomenduje się powrót do wcześniejszego systemu informatycznego wspierającego planowanie oraz monitorowanie obciążeń dydaktycznych, który w przeszłości zapewniał sprawniejsze i bardziej elastyczne układanie harmonogramów zajęć. Należy równocześnie uwzględniać specyfikę pracy nauczycieli-praktyków, którzy realizują zajęcia w ramach niepełnego etatu i pozostają aktywni zawodowo. W kolejnych latach konieczne będzie opracowanie strategii zatrudniania praktyków, z uwzględnieniem wymogów prawnych</p>

		<p>naukowe. Biorąc pod uwagę praktyczny profil kierunków studiów oraz dążenie do zapewnienia jak największego udziału praktyków w procesie kształcenia – w szczególności w zakresie zajęć rozwijających umiejętności zawodowe i kompetencje społeczne – takie zróżnicowanie obciążeń należy uznać za uzasadnione. Jednocześnie mniejszy wymiar godzin dydaktycznych pracowników realizujących prace naukowe pozostaje spójny z potrzebą rozwoju naukowego Wydziału.</p> <p>W ramach usprawnienia procesu planowania zajęć wdrożono nowy system informatyczny wspierający układanie planów semestralnych. Dokonano weryfikacji obciążeń dydaktycznych dla semestru zimowego 2024/2025 oraz letniego 2025/2026, przy czym zidentyfikowano problemy związane z ograniczoną dostępnością części kadry w wybranych terminach i lokalizacjach, które zostały uwzględnione przy korygowaniu harmonogramów.</p>	<p>oraz ograniczeń wynikających z łączenia pracy dydaktycznej z aktywnością zawodową. Ponadto zaleca się regularną analizę dostępności kadry w poszczególnych terminach i lokalizacjach, umożliwiając wczesne identyfikowanie konfliktów harmonogramowych oraz minimalizowanie ryzyka niedoborów kadrowych.</p>
<p><b>Dział Rekrutacji</b></p>	<p>Proces rekrutacji i obsługi formalnej kandydatów na studia</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 Dział Rekrutacji prowadził bieżącą rekrutację kandydatów, w tym współpracę z agencją EuroScholars, obsługę nostryfikacji dokumentów oraz koordynację z kandydatami i ich rodzinami w sprawach wizowych i formalnych. Wdrożono nowe zasady rekrutacji wynikające ze zmiany ustawy oraz uchwały Senatu z dnia 24 czerwca 2024 r., zgodnie z którymi cudzoziemcy nieposiadający dokumentów wymienionych w art. 326a ust. 1 ustawy będą od roku akademickiego 2025/2026 przystępować do Egzaminu Wstępnego. Równolegle opracowano i wdrożono</p>	<p>W trakcie realizacji zadań napotkano na trudności związane z nostryfikacją dokumentów, opóźnieniami w decyzjach wizowych, błędami w systemie oraz koniecznością wprowadzenia egzaminów wstępnych i językowych zgodnie ze zmienionymi przepisami. W związku z tym na przyszłość zaleca się ścisłą współpracę z działem IT, aby szybko reagować na pojawiające się błędy w systemie i problemy z przypisywaniem dokumentów. Istotne będzie także przygotowanie jasnych materiałów informacyjnych dotyczących egzaminu wstępnego, obejmujących instrukcje, zestaw najczęściej zadawanych pytań (FAQ)</p>

		<p>Procedurę zwrotu wpłaconego czesnego dla kandydatów ubiegających się o przyjęcie na studia w języku angielskim, którzy nie posiadają obywatelstwa polskiego.</p>	<p>oraz szablony odpowiedzi mailowych, a także przeprowadzenie dedykowanego szkolenia dla zespołu. Równolegle rekomenduje się opracowanie szablonów komunikacyjnych dla powtarzających się zapytań, takich jak nostryfikacja, zwroty czesnego czy terminy egzaminów, a także systematyczne aktualizowanie listy najczęstszych błędów i materiałów pomocniczych. Kluczowe znaczenie będzie miało również proaktywne informowanie kandydatów poprzez jasne i przejrzyste instrukcje krok po kroku, co pozwoli ograniczyć liczbę powtarzających się zapytań i usprawni cały proces rekrutacyjny.</p>
<p><b>Kwestura</b></p>	<p>Zarządzanie procesami kadrowo-płacowymi i rozwój kompetencji pracowników</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 Dział Spraw Pracowniczych prowadził kompleksową obsługę kadrowo-administracyjną pracowników Powiślańskiej Szkoły Wyższej, zapewniając zgodność działań z przepisami prawa pracy oraz terminowe i rzetelne realizowanie procesów administracyjnych. Do najważniejszych działań zrealizowanych przez dział należało m.in. nadzorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz prowadzenie działań informacyjnych w tym zakresie wśród pracowników uczelni (jak np. systemu regularnych maili informacyjnych wysyłanych co miesiąc, zapewniających pracownikom bieżące informacje administracyjne i kadrowe). Ponadto w sposób ciągły Dział Spraw Pracowniczych prowadził sprawy osobowe wszystkich pracowników uczelni (kompletowanie i sporządzanie dokumentów związanych z powoływaniem, odwoływaniem, zatrudnianiem, zmianą i rozwiązywaniem umów</p>	<p>Rekomenduje się wprowadzenie automatycznych powiadomień mailowych dla pracowników dotyczących terminów składania dokumentów, zmian w regulaminach oraz nadchodzących szkoleń i wydarzeń kadrowych. Zaleca się również systematyczne podnoszenie kompetencji zespołu poprzez regularne szkolenia z zakresu prawa pracy, przepisów ubezpieczeniowych, obsługi systemów kadrowo-płacowych, takich jak Symfonia KADRY i PŁACE czy Płatnik, a także z wykorzystania narzędzi cyfrowych do zarządzania danymi, automatyzacji raportów i bezpiecznego przetwarzania informacji osobowych. W tym celu zaleca się również nawiązanie stałej współpracy z działem IT w zakresie obsługi systemów kadrowo-płacowych oraz bezpieczeństwa danych, jak również regularne konsultacje z prawnikiem uczelni przy zmianach przepisów prawa pracy, aby stosowane procedury pozostawały aktualne i zgodne z obowiązującymi regulacjami. Rekomenduje się usprawnienie procedur ocen, awansów i podwyżek</p>

		<p>o pracę oraz umów cywilnoprawnych), opracował i wdrożył system corocznych harmonogramów roku akademickiego dla pracowników, obejmujących m.in. terminy zjazdów oraz dni wolne w związku z przypadającymi świętami. W wyniku realizacji powyższych działań możliwe było efektywne zarządzanie strukturą kadrową uczelni, obejmującą obecnie 52 osoby etatowe oraz 21 na zleceniu w administracji, a także 100 osób etatowych i 251 zatrudnionych na umowy zlecenia wśród dydaktyków.</p>	<p>poprzez jasne kryteria, harmonogramy ocen okresowych oraz publikowanie w systemie uczelni zasad wynagradzania i ścieżek kariery, tak aby procedury były aktualne, przejrzyste i zgodne z regulacjami.</p>
<p>Dobór, ocena i rozwój kadry dydaktycznej oraz badawczo-dydaktycznej</p>		<p>W roku akademickim 2024/2025 Uczelnia kontynuowała działania związane z zapewnieniem wysokiej jakości kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej. W odpowiedzi na sugestie zespołu oceniającego KRASzPiP w zakresie kierunku pielęgniarstwo, proces zatrudniania nauczycieli akademickich prowadzony był zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem, z naciskiem na pozyskiwanie praktyków posiadających bogate doświadczenie zawodowe. Jednocześnie poszerzony został skład minimum kadrowego, do którego włączono zarówno osoby z dorobkiem naukowym, jak i specjalistów-praktyków, co pozwoliło na lepsze powiązanie treści kształcenia z realiami pracy zawodowej.</p> <p>Systematycznie prowadzono okresową ocenę nauczycieli akademickich, w ramach której nie stwierdzono uchybień. Zgodnie z harmonogramem odbywały się również hospitacje zajęć dydaktycznych, pozwalające na bieżącą analizę jakości prowadzonych zajęć. Ważnym elementem oceny jakości pracy kadry</p>	<p>W nadchodzących latach rekomenduje się kontynuowanie systematycznej analizy doboru kadry w celu zapewnienia najwyższej jakości kształcenia i badań. Szczególną uwagę należy poświęcić zatrudnianiu osób posiadających wysoki dorobek naukowy, doświadczenie praktyczne, a także kompetencje dydaktyczne, które pozwalają angażować studentów i rozwijać ich umiejętności. Istotne będzie również kształtowanie postaw związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz budowanie silnej identyfikacji kadry z misją Uczelni.</p> <p>Rekomenduje się intensyfikację działań w zakresie publikacji naukowych i rozwoju badawczego pracowników, a także utrzymanie systemu hospitacji zajęć w oparciu o jasno określony plan. Z punktu widzenia motywacji kadry dydaktycznej warto wprowadzić dodatkowe formy doceniania, np. konkurs na najlepszego dydaktyka PSW, w którym studenci mogliby wskazywać najbardziej cenionych nauczycieli akademickich.</p> <p>Ważnym obszarem pozostaje organizacja szkoleń oraz</p>

		<p>była ankietyzacja studentów – przeprowadzana dwukrotnie w ciągu roku akademickiego, w semestrze zimowym i letnim. Wyniki ankiet były przekazywane nauczycielom, a sygnały niepokojące analizowano i podejmowano odpowiednie działania wyjaśniające. Zbiorcze raporty omawiano również z samorządem studenckim, co zwiększało transparentność procesu.</p> <p>Uczelnia podejmowała także działania na rzecz atrakcyjności miejsca pracy i rozwoju zawodowego kadry. Pracownicy dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni byli wspierani w procesach awansowych poprzez finansowanie przewodów doktorskich i habilitacyjnych. Równolegle organizowano spersonalizowane szkolenia i warsztaty dla pracowników administracyjnych, a od 2021 r. wszyscy zatrudnieni mogli korzystać z bezpłatnych kursów językowych. Uczelnia rozwijała również program mobilności, wprowadzając system zachęt do udziału w Erasmus+ oraz innych formach mobilności międzynarodowej, co służyło podnoszeniu kompetencji dydaktycznych i naukowych.</p>	<p>dalsze wsparcie kadry w zakresie rozwoju zawodowego, w tym zachęcanie do udziału w mobilności międzynarodowej. Działania te przyczynią się do podnoszenia kompetencji dydaktycznych i naukowych pracowników, a w konsekwencji – do dalszego umacniania jakości kształcenia w Powiślańskiej Szkole Wyższej.</p>
	Obsługa finansowa i księgowość Uczelni	<p>W roku akademickim 2024/2025 Dział prowadził kompleksową obsługę finansową uczelni, obejmującą rozliczenia podatkowe, obsługę bankową, kontrolę budżetu, windykację należności oraz wsparcie innych jednostek w zakresie sprawozdawczości i finansowania projektów. Kluczowym przedsięwzięciem była zmiana banku, która została przeprowadzona sprawnie i bez zakłóceń, co pozwoliło na optymalizację kosztów obsługi oraz poprawę jakości oferowanych usług finansowych. Trwają</p>	<p>W celu dalszego doskonalenia funkcjonowania Działu rekomenduje się kontynuację współpracy z bankiem w zakresie dostosowania systemu elektronicznego do potrzeb uczelni oraz przeprowadzenie oceny efektywności Kasy Pożyczkowej, z rozważeniem jej modyfikacji bądź zakończenia. Konieczne jest wzmocnienie mechanizmów kontroli budżetu i bieżącej analizy odchyleń, przy równoczesnym zaangażowaniu wszystkich działów na etapie planowania finansowego.</p>

		<p>jednocześnie działania związane z dostosowaniem aplikacji bankowej do specyficznych potrzeb operacyjnych uczelni – Kwestura pozostaje w stałym kontakcie z bankiem, zgłaszając uwagi i wnioski o usprawnienia.</p> <p>W analizowanym okresie uruchomiono także Kasę Pożyczkową, jednak zainteresowanie pracowników tym rozwiązaniem okazało się niewielkie (5 członków, w tym tylko jedna osoba spoza zarządu), co rodzi pytania o dalszą zasadność jej utrzymywania w obecnej formule. Pomimo wysokiego obciążenia pracą, Kwestura realizowała wszystkie obowiązki sprawozdawcze (VAT, CIT, GUS, PFRON, Pol-On) terminowo i zgodnie z przepisami prawa – nie odnotowano uchybień w tym zakresie. Jednocześnie dział zapewniał merytoryczne wsparcie pozostałym jednostkom uczelni, w tym przy rozliczaniu projektów, stypendiów, wniosków o dofinansowanie oraz w prowadzeniu dokumentacji wymaganej przez instytucje zewnętrzne, co przełożyło się na sprawną obsługę finansową całej organizacji.</p> <p>Ważnym obszarem działań była także próba uporządkowania procesu obiegu dokumentów finansowych i księgowych, który w poprzednich latach był źródłem opóźnień i utrudnień. Rozpoczęte prace w tym zakresie mają na celu zwiększenie terminowości dostarczania dokumentacji przez inne działy oraz zmniejszenie obciążenia pracowników Kwestury związanego z manualnym przypominaniem o brakach i zaległościach.</p>	<p>Należy rozważyć zmianę modelu obsługi studentów zagranicznych poprzez wprowadzenie systemu płatności z góry za tłumaczenia dokumentów, co ograniczyłoby ryzyko finansowe uczelni. W obszarze windykacji kluczowe będzie zacieśnienie współpracy z prawnikiem uczelni, aby skuteczniej egzekwować zaległe należności. Rekomenduje się także prowadzenie cyklicznych szkoleń dla pracowników innych działów w zakresie świadomości finansowej i współodpowiedzialności za budżet, a także wdrożenie klarownych procedur współpracy między jednostkami w zakresie obiegu dokumentów księgowych.</p> <p>W odniesieniu do benefitów pracowniczych wskazane jest przeprowadzenie badania potrzeb pracowników i dostosowanie oferty do ich oczekiwań, aby zwiększyć atrakcyjność i wykorzystanie dostępnych rozwiązań. Z kolei w kontekście polis ubezpieczeniowych studentów, rekomenduje się opracowanie systemu wczesnej weryfikacji i egzekwowania wpłat, tak aby ograniczyć ryzyko obciążenia finansowego uczelni.</p>
--	--	--	---

		<p>Jednocześnie zidentyfikowano szereg problemów wymagających dalszej interwencji: m.in. trudności w egzekwowaniu płatności od studentów (zaległości pomimo automatycznych monitów), niską skuteczność benefitów pracowniczych (np. Multisport – korzysta z niego jedynie 11 osób), brak skutecznej kontroli budżetu oraz niedostateczną komunikację międzydziałową, wpływającą na płynność procesów finansowych. Ponadto odnotowano problemy z polisami ubezpieczeniowymi studentów (brak wpłat skutkujący wezwaniami kierowanymi do uczelni) oraz niską świadomość finansową wśród pracowników innych działów, co skutkowało nieprzemyślanymi decyzjami zakupowymi.</p>	
<p><b>Dział IT</b></p>	<p>Zapewnienie sprawności infrastruktury informatycznej i komunikacyjnej</p>	<p>W ramach wsparcia infrastruktury technicznej uczelni realizowane są systematyczne prace serwisowe i konserwacyjne, których celem jest utrzymanie sprawności sprzętu oraz stabilności systemów informatycznych. Obejmują one m.in. naprawy telefonów służbowych, komputerów stacjonarnych i przenośnych, drukarek oraz działania związane z rozwiązywaniem problemów w oprogramowaniach czy dostępem do sieci. Działania te realizowane są w sposób ciągły, z uwzględnieniem zgłoszeń użytkowników. Zespół IT odpowiada również za utrzymanie operacyjne i aktualizację strony internetowej uczelni poprzez publikację aktualności, uzupełnianie treści newslettera oraz bieżące dostosowywanie informacji dotyczących oferty rekrutacyjnej. Równocześnie, przez Dział IT prowadzona jest konserwacja infrastruktury – w tym</p>	<p>Modernizacja infrastruktury serwerowej pod kątem zakupu nowego serwera o zwiększonej wydajności i stabilności, który umożliwi konsolidację usług obecnie funkcjonujących na kilku fizycznych maszynach. Wdrożenie rozwiązań opartych na wirtualizacji (m.in. Symfonia, Nasz Bank, Płatnik, ProAkademia) pozwoli na lepszą organizację środowiska informatycznego, szybszą diagnozę problemów, ograniczenie awaryjności oraz zwiększenie energooszczędności.</p>

	<p>kontrola przewodów instalacyjnych, aktualizacja systemów operacyjnych oraz aplikacji wykorzystywanych w administracji, jak np. Symfonia, ProAkademia. W roku akademickim 2024/2025 Dział IT w Kwidzynie zrealizował projekt uruchomienia terminali informacyjnych zlokalizowanych na korytarzach uczelni. Funkcjonują one w oparciu o dedykowaną sieć, odseparowaną od głównej infrastruktury administracyjnej, wpływając na stabilność systemu.</p>	
	<p>W ostatnim okresie Zespół IT zrealizował szereg działań wspierających rozwój infrastruktury i podnoszących jakość obsługi użytkowników. Zorganizowane zostały szkolenia z programu ProAkademia, platformy WordPress oraz tworzenia ankiet, a także rozszerzono licencje programu ProAkademia. Zespół przygotował sesje do realizacji zajęć w trybie zdalnym oraz zakupił nowy serwer dostosowany do bieżących potrzeb uczelni. Ważnym zadaniem było również zaplanowanie i utworzenie infrastruktury sieciowej w nowych budynkach oraz przeniesienie stron internetowych na nowe środowiska zarządzania. Dodatkowo przeprowadzono audyt sieciowy oraz udzielono wsparcia przy wyborze sprzętu niezbędnego do realizacji projektów.</p>	<p>Rekomenduje się zintegrowanie siedzib uczelni poprzez wdrożenie jednolitych urządzeń sieciowych. Pozwoli to na stworzenie spójnej i bezpiecznej infrastruktury teleinformatycznej, która zapewni stabilniejszą komunikację oraz szybszy i bardziej niezawodny dostęp do serwera ProAkademia, a tym samym usprawni obsługę procesów dydaktycznych, administracyjnych i organizacyjnych.</p>

<p><b>Biblioteka</b></p>	<p>Zarządzanie zasobami bibliotecznymi i ich dostępnością</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 dokonano uzupełnienia księgozbioru biblioteki o aktualne wydania literatury wskazanej w sylabusach oraz rekomendowanej przez pracowników dydaktycznych i studentów. Braki zostały zidentyfikowane i uzupełnione w trzech lokalizacjach: w Toruniu wzbogacono zasoby o 142 tytuły dla kierunku pielęgniarstwo (340 egzemplarzy) oraz 70 tytułów dla Nursing English Division (133 egzemplarze), w Kościerzynie dodano 34 tytuły dla kierunku pielęgniarstwo (67 egzemplarzy), natomiast w Gdańsku wprowadzono 75 tytułów dla kierunku ratownictwo medyczne I stopnia (204 egzemplarze). Równocześnie zwiększono dostępność literatury elektronicznej poprzez rozszerzenie oferty platformy Ibuk Libra z 200 do 251 tytułów. W związku ze zmianą lokalizacji oddziału uczelni w Toruniu, biblioteka została przeniesiona do nowej siedziby przy ul. Włocławskiej 133.</p>	<p>Rekomenduje się zakup specjalistycznych baz danych i platform elektronicznych w języku polskim i angielskim, dedykowanych naukom o zdrowiu. W Kwidzynie należy sukcesywnie uzupełniać księgozbiór dla kierunków pielęgniarstwo oraz ratownictwo medyczne (I i II stopień), zgodnie z aktualnymi potrzebami dydaktycznymi. W Gdańsku wskazane jest dalsze wzbogacanie zasobów dla ratownictwa medycznego. Równocześnie zaleca się aktualizację i rozbudowę otwartych zasobów elektronicznych (Open Access) dostępnych na stronie uczelni i w czytelnich.</p>
<p><b>International Office</b></p>	<p>Inicjatywy wspierające umiędzynarodowienie kształcenia</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 w ramach programu Erasmus+ rozpoczęto realizację nowych projektów międzynarodowych – KA220 i FinTechBA – na które uczelnia otrzymała łącznie 278 388 euro. Zorganizowano 28 wyjazdów z Powiślańskiej Szkoły Wyższej, w tym 9 wyjazdów kadry administracyjnej, 14 wyjazdów kadry dydaktycznej (w tym 3 z kierunku pielęgniarstwo i 11 z kierunku ekonomia) oraz 5 wyjazdów studenckich. Do uczelni przyjechało 32 studentów oraz 56 pracowników dydaktycznych i administracyjnych. Udało się także nawiązać partnerstwo z 29 nowymi uczelniami zagranicznymi, co poszerza możliwości przyszłej współpracy</p>	<p>Mimo zauważalnej poprawy sytuacji, nadal należy podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie udziału studentów i nauczycieli w wyjazdach. Konieczne jest poszukiwanie nowych partnerów, którzy mogliby oferować staże i praktyki zagraniczne, ponieważ obecnie ich brakuje. Ważnym krokiem jest także zapewnienie większej przejrzystości informacji o programie Erasmus+ poprzez stworzenie dedykowanej strony internetowej, poświęconej internacjonalizacji Powiślańskiej Szkoły Wyższej. Wskazane jest również zatrudnienie dodatkowych pracowników w biurze, co pozwoli na skuteczniejsze zajmowanie się procesami, na które obecnie brakuje zasobów. Niezbędna jest bliższa</p>

		<p>i wymiany akademickiej. W minionym roku zorganizowano dwa cykliczne wydarzenia międzynarodowe: International Teaching Week 2025 i International Week 2025. Dodatkowo przygotowano wydarzenie towarzyszące Juwenaliom w Kwidzynie – International Days 2025. Wizyta Pani Rektor Beaty Pawłowskiej zainicjowała prace nad projektem Double Diploma z University of Chlef w Algierii. Aktualnie uczelnie znajdują się na etapie wymiany dokumentacji programowej, poprzedzającej cykl spotkań roboczych poświęconych wypracowaniu wspólnego kierunku w obszarze nauk ekonomicznych.</p> <p>Warto podkreślić, że w porównaniu z poprzednim rokiem udało się zwiększyć liczbę wyjazdów nauczycieli i studentów. W roku ubiegłym zrealizowano jedynie 10 wyjazdów kadry i brak wyjazdów studenckich, natomiast obecnie wskaźniki te są wyraźnie lepsze. Nadal jednak wyniki są dalekie od oczekiwanych i wymagają dalszych działań. Wzrost zainteresowania mobilnościami został wzmocniony dzięki okresowym spotkaniom informacyjnym dla pracowników i studentów, które przybliżają zasady programu Erasmus+ i zachęcają do udziału.</p>	<p>współpraca Dziekanatu z International Office w zakresie integracji studentów Erasmus+ do systemów przepływu informacji oraz Wirtualnego Dziekanatu. Rekomenduje się także kontynuację zajęć z języka angielskiego dla kadry dydaktycznej i administracyjnej, co pozwoli na sprawniejszą obsługę studentów zagranicznych oraz rozwój kompetencji pracowników uczelni.</p>
<p><b>Dział Informacji i Marketingu</b></p>	<p>Działania informacyjne, promocyjne i marketingowe</p>	<p>W roku akademickim 2024/2025 Dział Informacji i Marketingu prowadził szeroko zakrojone działania promocyjne, informacyjne i wizerunkowe. Zrealizowano kompleksową aktualizację stron internetowych uczelni (<a href="http://www.powislanska.edu.pl">www.powislanska.edu.pl</a>) w tym podstron: „Instytut Kształcenia Podyplomowego”, „Oferta kształcenia”, „Kandydat”, „Student”, „Absolwent”, „O nas”, „Struktura</p>	<p>Rekomenduje się dalsze działania w kierunku modernizacji strony internetowej uczelni, aby była bardziej przejrzysta i przyjazna użytkownikowi, a także intensyfikację współpracy z Działem Projektów, IT i innymi jednostkami – zwłaszcza przy realizacji eventów oraz działań promocyjnych wymagających zintegrowanej obsługi.</p> <p>Kolejnymi rekomendacjami są: przyspieszenie zmian</p>

	<p>Organizacyjna” oraz „Aktualności”.</p> <p>Przygotowano nowy informator o uczelni w języku polskim i angielskim oraz liczne materiały wizualne. Zorganizowano wydarzenia promocyjne i informacyjne, takie jak: Dni Otwarte w Gdańsku i Kwidzynie, Wirtualne Dni Otwarte, webinary, szkolenia ze specjalistami, udział w targach edukacyjnych (m.in. Edu Days), a także wsparcie czy realizacja wydarzeń uczelnianych (Inauguracja roku akademickiego, rozdania dyplomów).</p> <p>Dział w roku akademickim 2024/2025 współpracował z lokalnymi mediami (m.in. <i>Puls Kwidzyna</i>, <i>Halo Kwidzyn</i>), ponownie uruchomił newsletter kwartalny PSW oraz prowadził działania związane z rebrandingiem uczelni. Wzmocniono widoczność PSW w przestrzeni publicznej poprzez kampanie reklamowe w radiu, komunikacji miejskiej oraz w internecie (Google Ads, social media). Wprowadzono nowe kampanie w mediach społecznościowych promujące kierunki studiów i programy podyplomowe, a także prowadzono bieżącą komunikację z studentami (maile, Teams, Wirtualny Dziekanat, media społecznościowe), zwracając także uwagę na aktywność w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn, YouTube – w jęz. polskim i angielskim).</p> <p>Zorganizowano wyjazdy promocyjne do szkół i społeczności lokalnych (58 odwiedzonych szkół średnich w woj. pomorskim i kujawsko-pomorskim), a także różnorodne wydarzenia prospołeczne i konkursy uczelniane.</p> <p>Dział współpracował ściśle z partnerami uczelni –</p>	<p>w opowie wizualnej budynków uczelni w kontekście rebrandingu, transformację jednego ze stanowisk w Dziale na specjalistę ds. realizacji eventów, co pozwoli na profesjonalizację działań w tym zakresie.</p>
--	---	---



		<p>szpitalami, placówkami edukacyjnymi, fundacjami, pracodawcami – w ramach Rady Pracodawców i inicjatyw wspólnych. Zrealizowano także opiekę nad Klasami Patronackimi PSW (16 klas w 9 szkołach, ok. 600 uczniów), organizując cykliczne spotkania i wykłady. Prowadzono działania graficzne na potrzeby uczelni (ulotki, broszury, wizytówki, gadżety, prezentacje), dbano o wizerunek wewnętrzny (materiały na tablicach, dekoracje, akcje okolicznościowe).</p>	
--	--	---	--