

Raport z analizy silnych i słabych stron edukacji zdalnej w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu



Designed by vectorjuice / Freepik

Grzegorz Ziemkiewicz
Aneta Nowicka
Aleksandra Sowińska
Monika Dziadowicz
Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu, lipiec 2023

Spis treści

1. Wprowadzenie	2
2. Opis posiadanych zasobów	5
3. Charakterystyka badanych grup.....	10
4. Metodologia badań.....	14
5. Uzyskane wyniki.....	15
6. Silne i słabe strony kształcenia zdalnego.....	27
7. Wnioski i rekomendacje	29
Spis tabel	31
Spis wykresów	32

1. Wprowadzenie

Raport, z którym macie Państwo możliwość się zapoznać, powstał w związku z realizacją projektu „Koncepcja zrównoważonego rozwoju w innowacyjnym kształceniu studentów” (nr EOG/21/K4/W/0007) w ramach Programu Edukacja finansowanego ze środków Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 oraz środków krajowych. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie silnych i słabych stron kształcenia zdalnego w Uniwersytecie WSB Merito według stanu na lipiec 2023 r. oraz – zgodnie z zasadami analizy SWOT – określenie związanych z tym szans i zagrożeń dla uczelni.

Raport powstał na bazie przeprowadzonych ankiet i wywiadów wśród studentów i przedstawicieli kadry dydaktycznej uczelni oraz w oparciu o dane liczbowe pozyskane z działów administracyjnych zaangażowanych w organizację kształcenia zdalnego w instytucji. Dokument ten stanowi zatem syntezę informacji pochodzących z różnych źródeł i w swoim założeniu ma pełnić rolę doradczą w określaniu przyszłych działań podejmowanych przez uczelnię w kontekście planowania i rozwoju dydaktyki w formule online. Jego zastosowanie nie ma zatem być ograniczone do działań realizowanych we wspomnianym wcześniej projekcie, lecz ma także wskazywać pożądane kierunki rozwoju uczelni w przedsięwzięciach wdrażanych po - i poza nim.

Koncepcja projektu powstawała na początku roku 2021. Był to okres, gdy uczelnia rozpoczynała wdrażanie na szeroką skalę nauki na odległość. Oczywistym uwarunkowaniem była tu sytuacja zagrożenia koronawirusem COVID-19. E-learning, jako metoda kształcenia, nie był w tym okresie niczym nowym, jednakże koncepcja jego zastosowania była zupełnie inna, niż obecnie. Przed wybuchem pandemii uczelnia wykorzystywała dostosowaną do swoich potrzeb platformę Moodle, na której zamieszczane były materiały dydaktyczne, w głównej mierze o charakterze asynchronicznym (bez możliwości komunikacji z wykładowcą w czasie rzeczywistym), pomocniczym w stosunku do zajęć w formule stacjonarnej. Zajęcia w trybie synchronicznym, w całości zastępujące kształcenie w formie tradycyjnej, poza nielicznymi przypadkami, nie były realizowane.

Sytuację tę zmieniło wspomniane już bezprecedensowe wydarzenie wpływające globalnie na gospodarkę światową, społeczeństwo oraz szkolnictwo wyższe. Warto przypomnieć, że w oparciu o zapisy Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania niektórych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r., poz. 511), zajęcia dydaktyczne prowadzone w sposób tradycyjny w większości uczelni, w tym w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu) zostały zawieszane. W bardzo krótkim czasie uczelnie w Polsce podjęły wszelkie możliwe starania, aby przywrócić prowadzenie zajęć w formie zdalnej. Należy jednak podkreślić, że wprowadzone zmiany znacząco wpłynęły na organizację pracy instytucji i dotknęły niemal każdy aspekt jej działalności oraz prawie wszystkich pracowników.

Kadra administracyjna oraz wykładowcy musieli wdrożyć się w system pracy zdalnej tak, aby nie ucierpiało na tym efektywność ich pracy, a zwłaszcza jakość usług świadczonych dla studentów. Kierownicy Zespołów Dydaktycznych oraz Menedżerowie Kierunków zweryfikowali, czy wszystkie przedmioty ujęte w programach studiów mogą zostać objęte nauką zdalną, biorąc pod uwagę ich specyfikę oraz określone dla nich efekty kształcenia. Wdrożenie trybu zdalnego wymagało wprowadzenia szeregu aktów prawa wewnętrznego (przede wszystkim zarządzeń Dziekana) dotyczących między innymi: wytycznych do realizacji kształcenia w formie zdalnej, przeprowadzania zaliczeń oraz egzaminów, praw autorskich, przygotowywania i przekazywania materiałów do prowadzenia zajęć dydaktycznych, dokumentowania i archiwizowania.

Jakkolwiek początkowo wydawało się, że są to rozwiązania doraźne, tymczasowe, których celem jest jedynie umożliwienie dokończenia realizacji semestru letniego 2019-20, już wtedy wiele wskazywało na to, że należało się przygotować na trwalsze zmiany w funkcjonowaniu uczelni. Mimo ówczesnych zapowiedzi władz RP, iż w kolejnym roku akademickim 2020-21 nauka na studiach wyższych powinna zostać przywrócona w trybie tradycyjnym, wiele uczelni, w tym również te największe, korzystając ze swojej autonomii w tym zakresie, przygotowało się do kontynuowania realizacji procesu dydaktycznego w formie zdalnej lub mieszanej (blended learning).

Należy też mieć na uwadze, iż Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu, jako uczelnia niepubliczna, w całości opierająca swoje finansowanie na czesnym płaconym przez studentów, nie mogła sobie pozwolić na duży spadek liczby studentów związany z ich obawami o bezpieczeństwo, dlatego też w bardzo szybkim czasie wdrożyła rozwiązania oparte na pracy i nauczaniu zdalnym. Dzięki odpowiedniemu zaangażowaniu kadry administracyjnej i dydaktycznej, zmianom organizacyjnym oraz inwestycjom na relatywnie dużą skalę (ponad 10 mln zł¹), finansowanym głównie ze środków Unii Europejskiej, transformacja procesów kształcenia była szybka i efektywna.

Jak już było wspomniane, w chwili wybuchu pandemii uczelnia legitymowała się doświadczeniem w prowadzeniu nauczania na odległość, jednakże nigdy nie była ona głównym kanałem kształcenia, a jedynie wspomagała edukację realizowaną w formie tradycyjnej. W związku z zaistniałą sytuacją wprowadzono wiele nowych rozwiązań systemowych w zakresie kształcenia zdalnego, jednakże skala działań w tym zakresie dla uczelni uczącej ponad 12 tysięcy studentów była nieporównywalnie większa, niż dotychczas. Konieczność organizacji pracy całej instytucji, w tym organizacji zajęć (wykładów, ćwiczeń, laboratoriów, seminariów) oraz egzaminów dyplomowych, w trybie zdalnym była dużym wyzwaniem zarówno dla studentów, jak i kadry uczelni. Wnioski, jakie zostały wyciągnięte w tamtym okresie są takie, że dla zachowania oczekiwanej jakości kształcenia i pracy w tym trybie, oprócz

¹ Według danych Działu Zarządzania Projektami Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

inwestycji w sprzęt i oprogramowanie, równie ważne są działania w celu stałego podnoszenia kompetencji wykładowców.

Biorąc zatem pod uwagę wszystkie przedstawione powyżej okoliczności należy podkreślić, że wstępne założenia dotyczące analizy silnych i słabych stron kształcenia zdalnego przyjęte w 2021 roku odbiegają od uwarunkowań wynikających z sytuacji obecnej. Kadra dydaktyczna uczelni ma już ponad dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu dydaktyki na odległość a studenci przyzwyczaili się do tego, że część zajęć odbywa się w tej właśnie formule. Potrzeby i oczekiwania obu badanych grup są więc już dojrzałe i jasno sprecyzowane. Z tego też względu przeprowadzone badania sprofilowane zostały pod kątem sporządzenia raportu, który nie będzie powielał informacji przedstawionych w ogólnodostępnych opracowaniach, lecz dostarczy danych dla stworzenia pełnego obrazu kształcenia zdalnego w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu.

2. Opis posiadanych zasobów

Mimo, iż zmiany wpływające na dynamiczny rozwój kształcenia zdalnego wywołane zostały w dużej mierze wspomnianą kilkakrotnie pandemią COVID-19, nie są jedynie doraźnymi działaniami, lecz na trwale wpisały się długofalowe plany uczelni. „Strategia Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu) na lata 2022-25 z perspektywą 2030” jako jedno z kluczowych wyzwań określa:

- Kształcenie zdalne. Wypracowanie systemu i zasad kształcenia zdalnego oraz poprawę jakości kształcenia na odległość;

z czym w sposób oczywisty łączą się dwa kolejne, tzn.:

- Informatyzacja, Zwiększenie informatyzacji procesu dydaktycznego, szczególnie dla produktów hybrydowych i online. Zapewnienie cyberbezpieczeństwa. Wdrażanie rozwiązań informatycznych usprawniających procesy administracyjne i obsługowe studenta.
- Polepszenie procesów dydaktycznych, administracyjnych i obsługowych. Zwiększenie wartości dostarczanej klientowi. Wypracowanie systemu ciągłego podnoszenia jakości świadczonych usług.

Cytując wizję i misję uczelni zapisane w ww. dokumencie: *Żyjemy w świecie VUCA – świecie zmienności (volatility), niepewności (uncertainty), złożoności (complexity) i niejednoznaczności (ambiguity). Ta zmienność następuje bardzo szybko, jest trudno przewidywalna i dlatego tak ważna jest wizja, która codziennie wskazuje kierunek działań. Wizja jest drogowskazem naprowadzającym nas na to, co jest najważniejsze na uczelni.*

Oprócz wyzwania związanego z powyższym uwarunkowaniem dodać należy ujęte w strategii takie globalne trendy, jak cyfryzacja życia codziennego i potrzeby, wartości i postawy tzw. „pokolenia Z”.

Zapisy w opisywanym dokumencie to nie tylko spis wartości i postulatów, ale także wskazanie programów i projektów, które są lub będą realizowane. Wymienić tu można:

- Program strategiczny: 1. Społeczność
1.4. Pracownicy – w tym m.in. Rozwój kadry naukowo-dydaktycznej
- Program strategiczny: 2. Programy rozwojowe
2.2. Studia zdalne.
 - Poszerzanie oferty kształcenia na studiach wyższych o nowe rozwiązania w formule online.
 - Wypracowanie i wdrożenie standardu metodycznego dla studiów hybrydowych i online.
 - Wsparcie wykładowców prowadzących zajęcia na studiach hybrydowych i online.
 - Dostosowanie infrastruktury do potrzeb kształcenia hybrydowego i online.

- Zwiększanie elastyczności kształcenia.
- Program strategiczny: 3. Infrastruktura i obsługa.
 - 3.1. Infrastruktura IT, w tym m.in.:
 - Rozwój infrastruktury IT dla celów dydaktycznych.
 - Wirtualne laboratoria jako fundament nowoczesnego kształcenia.
 - 3.2. Laboratoria dydaktyczne. Utworzenie laboratoriów dydaktycznych na potrzeby uruchamianych kierunków kształcenia na studiach wyższych.

Z wyżej podanych zapisów jasno więc wynika, że kształcenie zdalne jest jednym z priorytetów uczelni a jej władze zakładają ciągły rozwój tej formy dydaktyki, co związane jest z rozwojem współczesnego społeczeństwa i technologii.

E-learning w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu przyjmuje dwie formy:

- kursów asynchronicznych udostępnionych na platformie Moodle,
- zajęć w formie synchronicznej z wykorzystaniem usługi Teams.

Kursy asynchroniczne.

Ich istotą jest to, że są one udostępnione studentom na platformie online w formule self-learning, co oznacza, że nie są one prezentowane w czasie rzeczywistym. Ma to swoje oczywiste zalety, takie jak elastyczność w korzystaniu z nich, w dowolnej porze, z możliwością robienia przerw, wielokrotnego powtarzania, itp. Są to wykłady do wyboru oparte o materiały przygotowane w narzędziach klasy authoring tools (Articulate Storyline, ISpring), czy też interaktywne kursy do nauki języków obcych. Platforma Moodle umożliwia sprawdzanie wiedzy studentów oraz ich ocenianie poprzez takie wbudowane funkcjonalności, jak quizy i testy. Wykładowca może wygenerować odpowiednie raporty, które umożliwiają śledzenie postępów i aktywność uczestników kursów. Dodatkowo uczelnia udostępnia w Internecie Otwarte Zasoby Edukacyjne (OZE) wraz z prawem do dalszego wykorzystania (publikowane na zasadzie tzw. wolnych licencji). Kursy asynchroniczne, których jest obecnie ponad 3500², zgodnie z zarządzeniem Dziekana, tworzone są do każdego przedmiotu. Oprócz tego studenci mają też dostęp do repozytorium zawierającego manuale do realizacji większości przedmiotów, z których mogą korzystać dowolnie przez cały okres trwania studiów. Podczas zajęć organizacyjnych odbywających się w ostatnich dniach września zyskują także informacje i umiejętności, jak poruszać się w obszarze zdalnego kształcenia, dodatkowo mając do dyspozycji kurs: *Niezbędnik studenta* realizowany dla każdego roku akademickiego na platformie Moodle. Nadzór nad kursami asynchronicznymi pełni Centrum Zdalnego Kształcenia – wyspecjalizowana jednostka uczelni składająca się łącznie z 7 osób (5 na Wydziale Finansów i Zarządzania we Wrocławiu i 2 na Wydziale Ekonomicznym w Opolu).

² Według danych Centrum Zdalnego Kształcenia Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

Kursy synchroniczne.

Kształcenie synchroniczne w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu jest realizowane za pośrednictwem platformy Microsoft 365. Bezpłatny dostęp do niej mają wszyscy studenci oraz pracownicy uczelni, będący jednocześnie użytkownikami zyskującymi nieograniczony dostęp do wszystkich aplikacji systemu, m.in.: Teams, Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Outlook, Access. Zajęcia prowadzone są w czasie rzeczywistym z wykorzystaniem aplikacji (usługi) Teams. Program ten stanowi platformę, za pomocą której prowadzona jest komunikacja, współpraca grupowa, przekazywanie wiedzy i ocena pracy. Prowadzący mają możliwość załączania materiałów do zajęć, wyświetlania prezentacji, filmów, dzielenia studentów na mniejsze grupy i realizację prac warsztatowych. Podczas zajęć weekendowych z aplikacji Teams korzysta średnio ok. 7 tysięcy użytkowników każdego dnia i przeprowadzanych jest ponad tysiąc spotkań³. Skuteczne wykorzystywanie tej metody wymaga oczywiście odpowiedniego zaplecza technicznego oraz dysponowania kadrą dydaktyczną o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach.

Jak już było wspomniane, uczelnia dysponuje nowoczesną bazą technologiczną, na którą składają się serwery, przełączniki, zasilacze UPS, infrastruktura do monitorowania środowiska sieciowego oraz terminale, jak również wyspecjalizowane oprogramowanie: Academic VMware Horizon i Quadro vDWS EDU Perpetual Nvidia. Zarządzaniem bazą sprzętowo-software'ową zajmuje się dedykowana do tego celu ogólnouczelniana jednostka administracyjna – Dział Technologizacji Dydaktyki, składająca się z 5 pracowników etatowych.

Kształcenie online z wykorzystaniem nowoczesnych technologii stało się procesem stałym, w związku z czym uczelnia prowadzi szkolenia z tego zakresu dla pracowników oraz studentów. Ich celem jest przede wszystkim zwiększenie kompetencji kadry do pracy w środowisku Microsoft 365.

W latach akademickich 2021/22 i 2022/23 realizowane były szkolenia dotyczące wykorzystania aplikacji MS Teams na poziomie podstawowym i zaawansowanym oraz platformy Moodle. Zarówno studenci jak i wykładowcy uczelni mieli możliwość bezpłatnego w nich udziału. Warto dodać, że szkolenia były rejestrowane, a zapis wideo jest udostępniony wykładowcom (poprzez właściwego Kierownika Zespołu Dydaktycznego) oraz studentom poprzez Strefę studenta na stronie internetowej uczelni. Dodatkowo prowadzony jest specjalny serwis dla pracowników dydaktycznych zawierający instrukcje, tutoriale, aktualności czy inne informacje przydatne w realizacji kształcenia w formule online. Wsparcia w zakresie metodyki kształcenia zdalnego udzielali wykładowcom również na bieżąco pracownicy Centrum Zdalnego Kształcenia, którzy pełnili dyżury weekendowe i byli do ich dyspozycji w przypadku ewentualnych trudności technicznych.

³ Według danych Centrum Zdalnego Kształcenia Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

Tabela 1. Wykaz szkoleń dotyczących zdalnego kształcenia organizowanych w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu w latach akademickich 2021/22 i 2021/23

Nazwa szkolenia	Liczba szkoleń
Moodle – kurs podstawowy	8
Moodle – kurs zaawansowany: testy	5
Moodle – kurs zaawansowany: warsztaty	1
Moodle – kurs zaawansowany: dziennik ocen	4
Moodle – testy i grupowania	3
Jak zacząć nauczanie z wykorzystaniem Moodle?	9
MS Teams – podstawy	3
Jak korzystać z MS Teams w czasie zdalnych zajęć?	10

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Centrum Zdalnego Kształcenia Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

Poza wskazanymi powyżej szkoleniami organizowane były również webinary z korpusem dziekańskim Wydziału Finansów i Zarządzania skierowane do wykładowców oraz studentów. Odbywały się one poprzez platformę MS Teams. Cyklicznie organizowane były również tematyczne spotkania robocze Menedżerów Kierunku i Kierowników Zespołów Dydaktycznych ze studentami oraz nauczycielami akademickimi, poświęcone różnym aspektom zdalnego kształcenia.

W okresie 2021-2023 kadra akademicka uczestniczyła również w szkoleniach zewnętrznych, organizowanych przez firmy szkoleniowe oraz jednostki holdingowe, w ramach sieci szkół wyższych WSB/Merito. Warto tu wymienić następujące szkolenia metodyczne:

- „Jak tworzyć atrakcyjne materiały dydaktyczne?”
- „Kreatywne metody aktywizujące - jak uatrakcyjnić zajęcia online i zaktywizować studentów”
- „Harry Potter i deficyt budżetowy - gamifikacja jako narzędzie wspierające proces dydaktyczny”
- „Miro - wirtualna tablica do zadań specjalnych”
- „Rubric jako narzędzie komunikacji w procesie oceniania i jego wykorzystanie w Moodle”
- „Jak opisywać i weryfikować efekty uczenia się?”
- „Metody dydaktyczne: projekt, case study, zadanie, PBL (problem-based- learning), debata, gry dydaktyczne, symulacje”.

Podsumowując, według stanu na 30.06.2023 roku, Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu legitymuje się relatywnie dużym doświadczeniem w realizacji kształcenia zdalnego, zarówno

w formie asynchronicznej, jak i synchronicznej. Procesem dydaktycznym w tej formule objęci są prawie wszyscy studenci uczelni (aczkolwiek w różnym zakresie) i duża część wykładowców. Uczelnia dysponuje rozbudowaną bazą sprzętowo-programową, zarządzaną przez wyspecjalizowane jednostki administracyjne, a kadra dydaktyczna uczestniczy w licznych szkoleniach związanych z tematyką nauczania na odległość.

3. Charakterystyka badanych grup

W ramach przeprowadzonej analizy badaniu poddani zostali przedstawiciele kadry dydaktycznej oraz studenci oraz studenci Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu.

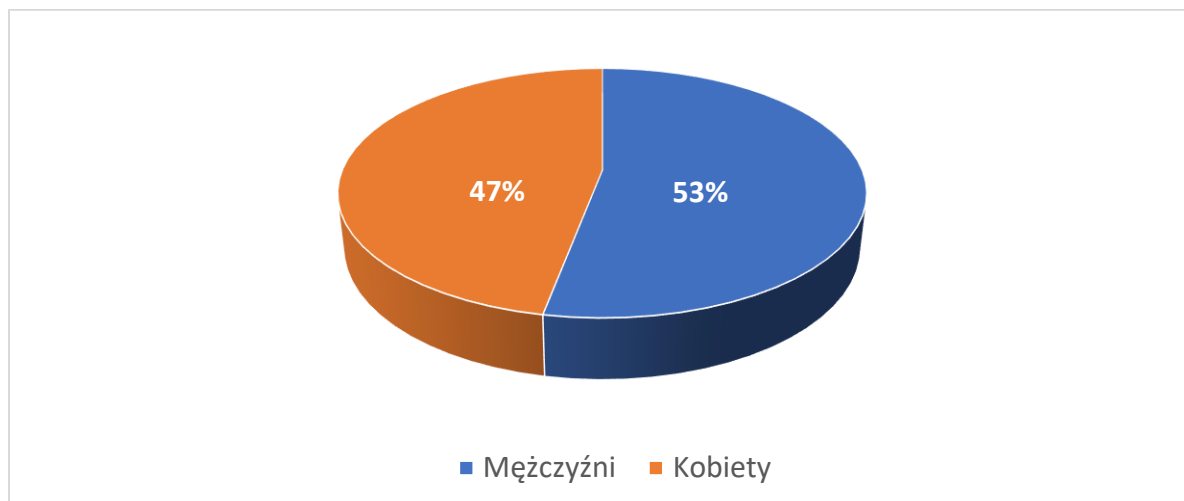
Kadra dydaktyczna

Badaniem objęto 195 osób, co stanowi ok. 30% kadry dydaktycznej uczelni. Dobór ankietowanej grupy odbył się metodą próby ważonej, w celu uzyskania odpowiedniej reprezentacji przedstawicieli o poszczególnych cechach, zgodnie z opisem przedstawionym poniżej.

Charakterystyka badanej grupy:

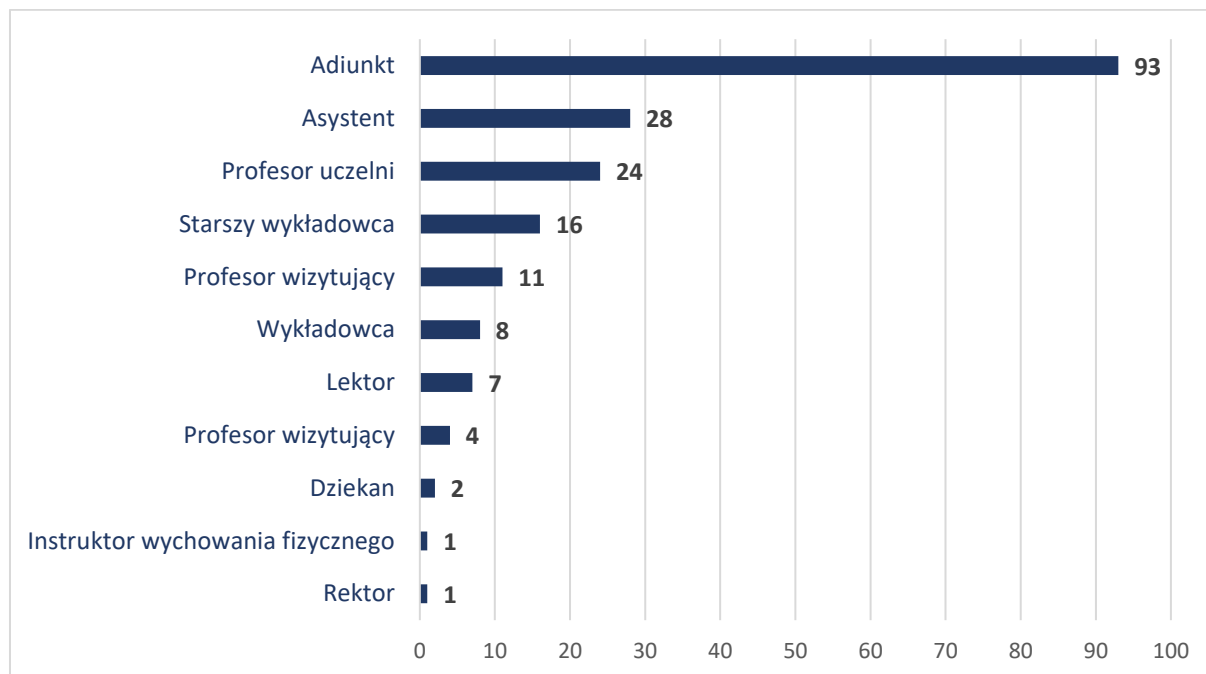
- nauczyciele akademicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu (Wydział Finansów i Zarządzania we Wrocławiu, Wydział Ekonomiczny w Opolu)
- wykładowcy na kierunkach:
 - Administracja i bezpieczeństwo wewnętrzne,
 - Bezpieczeństwo wewnętrzne,
 - Filologia,
 - Finanse i rachunkowość,
 - Informatyka,
 - Inżynieria zarządzania,
 - Logistyka,
 - Psychologia,
 - Prawo,
 - Prawo w biznesie,
 - Turystyka i rekreacja,
 - Zarządzanie.

Wykres 1. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na płeć



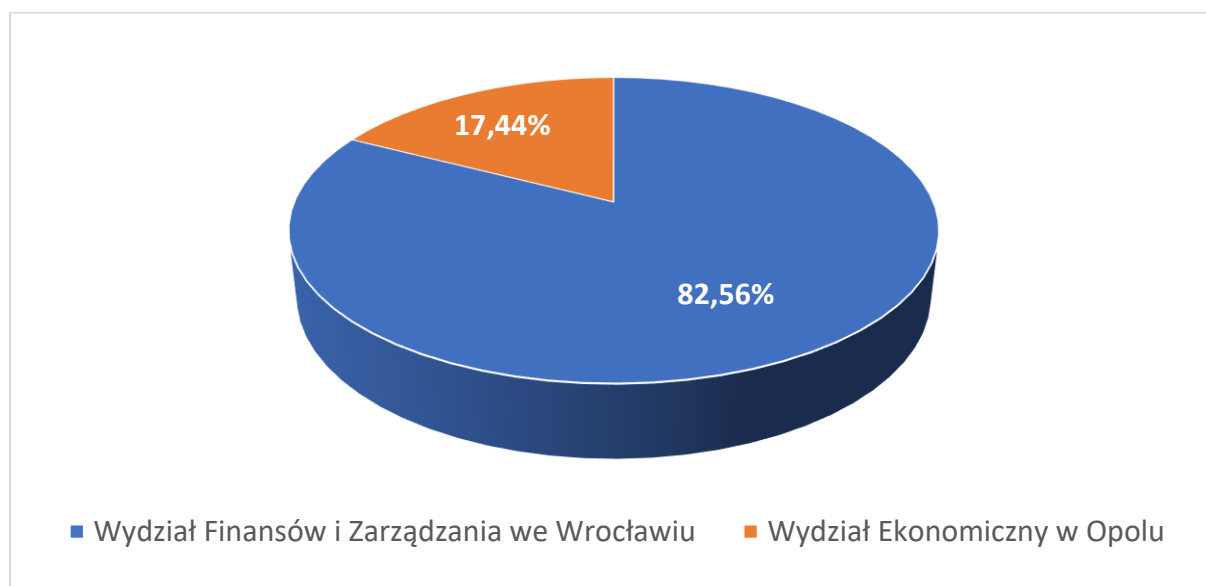
Dane wskazują, że liczba kobiet i mężczyzn biorących w badaniu była zbliżona, z niewielką przewagą kobiet.

Wykres 2. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na zajmowane stanowisko (liczba osób)



Struktura w podziale na stanowisko odzwierciedla proporcje ogólnouczelniane, stąd dominującymi grupami byli asystenci/asystentki i adiunkci/adiunktki.

Wykres 3. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na miejsce zatrudnienia



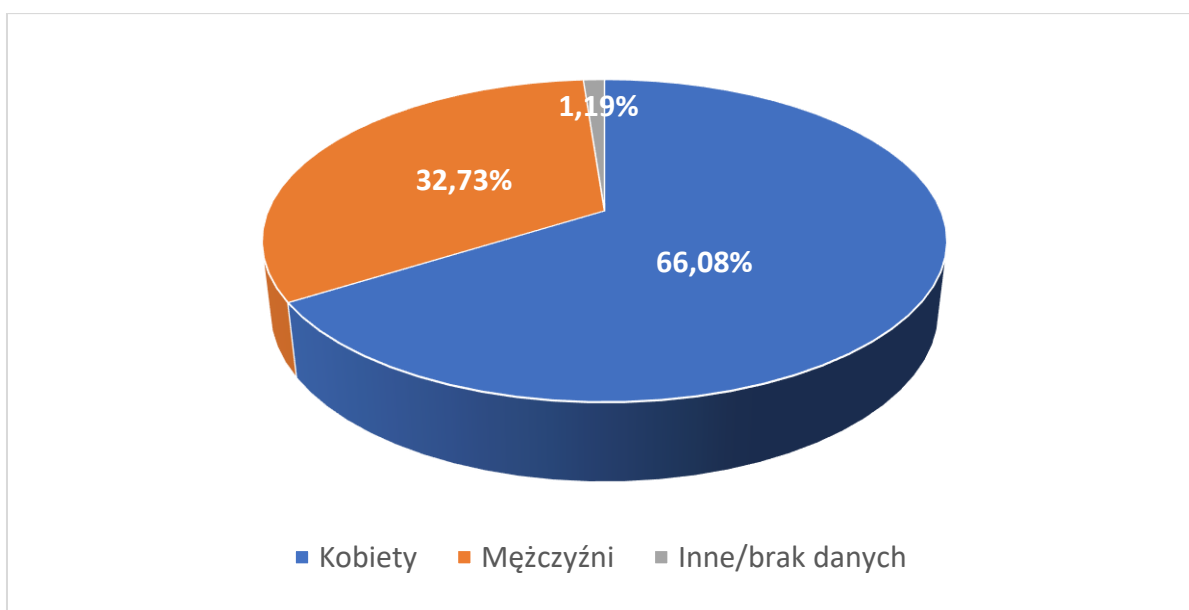
Z uwagi na to, że Wydział Finansów i Zarządzania jest zdecydowanie większy, niż Wydział Ekonomiczny w Opolu, z punktu widzenia liczby studentów i pracowników, ma to swoje odzwierciedlenie w wyżej przedstawionych liczbach.

Studenci

Ankietę skierowano do wszystkich studentów Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu – 13 583 osób. Osiągnięta responsywność (liczba studentów, którzy wypełnili ankietę) to 4 547 osób, co stanowi ok. 33,48% całej populacji. Bazując na doświadczeniach wynikających z różnych wcześniejszych badań ankietowych, można uznać to za wysoki wskaźnik. Grupę badawczą stanowili studenci studiów I stopnia, II stopnia, jednolitych magisterskich, trybów stacjonarnego i niestacjonarnego, następujących kierunków:

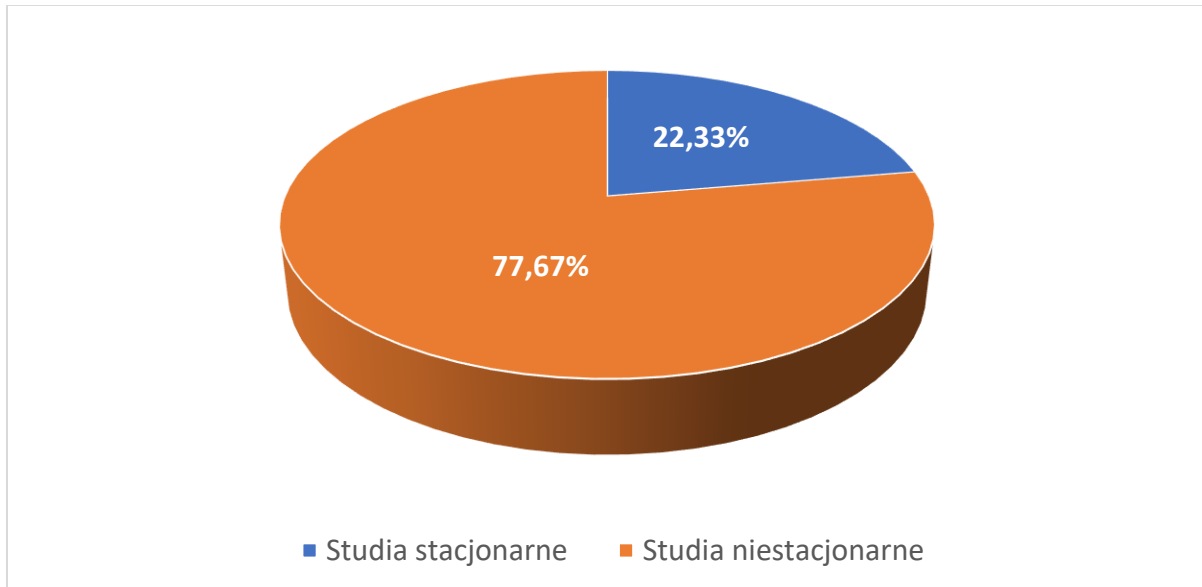
- Administracja i bezpieczeństwo wewnętrzne,
- Bezpieczeństwo wewnętrzne,
- Filologia,
- Finanse i rachunkowość,
- Informatyka (Information Technology),
- Inżynieria zarządzania,
- Logistyka,
- Zarządzanie (Management),
- Media i komunikacja w biznesie (Media and Communication in Bussiness),
- Mikrobiznes,
- Pedagogika,
- Prawo,
- Prawo w biznesie,
- Psychologia,
- Turystyka i rekreacja.

Wykres 4. Struktura studentów w podziale na płeć



Od razu można zauważyć, że w ankiecie dominujący udział miały kobiety, co odpowiada proporcjom zróżnicowania płciowego wśród studentów na uczelni. Około 1,19% uczestników/uczestniczek nie zadeklarowało przynależności do żadnej z dwóch płci.

Wykres 5. Struktura studentów w podziale na tryb studiów



Zdecydowana większość respondentów to studenci studiów niestacjonarnych. Tak, jak w przypadku podziału ze względu na płeć, proporcje te odpowiadają ogólnemu zróżnicowaniu ze względu na tryb studiów w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu. Większa liczba tzw. studentów zaocznych, niż tzw. dziennych jest cechą charakterystyczną dla uczelni niepublicznych.

Z uwagi na to, że badanie ankietowe objęło wszystkich studentów uczelni, nie było próbą losową, ani próbą ważoną, pozostałe cechy uczestników, takie jak np. wiek, czy narodowość nie były analizowane, zwłaszcza, że wyniki badań uzyskiwane w poprzednich latach nie wskazały żadnej współzależności między tymi atrybutami a uzyskanymi danymi.

4. Metodologia badań

Kadra dydaktyczna

Ankieta przeprowadzona została w okresie 8-16.06.2023 r. W sondażu została wykorzystana ankieta internetowa CAWI (Computer-Assisted Web Interview) rozsyłana drogą mailową do uczestników w formie zaproszenia do badania wraz z linkiem do ankiety. Respondenci mieli możliwość wybrania odpowiedzi na pytania zamknięte, dotyczące ich preferencji szkoleniowych, jak również mogli udzielić odpowiedzi otwartych, tzn. wskazać np. tematykę interesujących ich szkoleń.

Uzupełnieniem wyżej wymienionych badań jest wywiad indywidualny przeprowadzony z reprezentantką korpusu dziekańskiego, Prodziekan ds. organizacyjnych i rozwoju. W oparciu o wywiad kwestionariuszowy sformułowane zostały potrzeby szkoleniowe kadry dydaktycznej oraz silne i słabe strony kształcenia zdalnego z perspektywy władz uczelni, które uwzględnione zostały w analizie SWOT.

Studenci

Ankiety wśród studentów przeprowadzono w okresie 17.03-3.05.2023 r. Podobnie jak w przypadku wykładowców, zastosowano narzędzie CAWI – ankietę internetową, do której dostęp zapewniony był poprzez link w otrzymanym mailu. Studenci mieli możliwość wskazywania swoich preferencji (z listy do wyboru) oraz dokonywania oceny różnych zagadnień z dostępnych opcji (np. skala 1-5). W niektórych przypadkach mogli dodawać swoje uwagi i komentarze.

Badanie przeprowadzone zostało przez specjalistów z Centrum Rozwoju Szkół Wyższych Merito i obejmowało różne aspekty dotyczące funkcjonowania uczelni. Studenci dokonywali oceny działalności organizacji pod wieloma względami, w tym w zakresie kształcenia zdalnego. Z uwagi na fakt, iż ankieta miała charakter globalny i przeprowadzona została w okresie tuż przed przygotowaniem raportu, podjęta została decyzja, aby nie powielać prowadzonych działań, lecz wykorzystać dane, które są dostępne. Zakres informacji pozyskanych w ramach badania był relatywnie duży, stąd też zadaniem zespołu opracowującego raport była odpowiednia selekcja potrzebnych danych, ich systematyzacja oraz odpowiednia interpretacja. Wyniki badań niezwiązane z celem i zakresem tematycznym raportu nie zostały zatem w nim uwzględnione.

5. Uzyskane wyniki

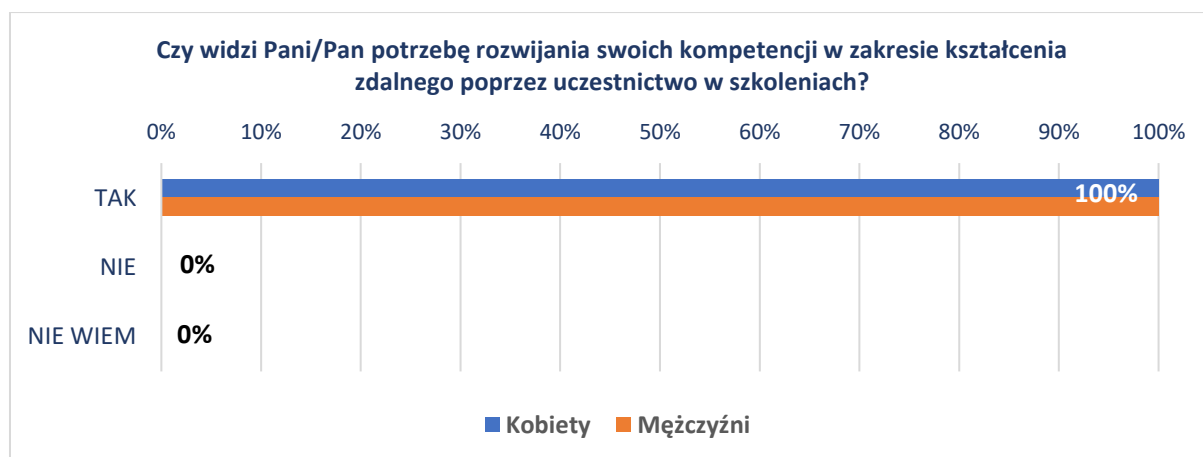
Kadra dydaktyczna

Poniżej przedstawione zostały wyniki ankiety online przeprowadzonej wśród kadry akademickiej. W sytuacji, gdy odpowiedzi na pytania było niewiele lub nie wskazywały one na żadne trendy, albo nie pozwalały na wyciągnięcie żadnych wniosków, nie zostały one ujęte w raporcie.

Głównym celem badania było zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych kadry dydaktycznej Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu, z naciskiem na umiejętności przydatne w kształceniu zdalnym, z uwzględnieniem rozwoju w obszarze kompetencji dydaktycznych, językowych, cyfrowych oraz branżowych, właściwych dla danej specjalizacji.

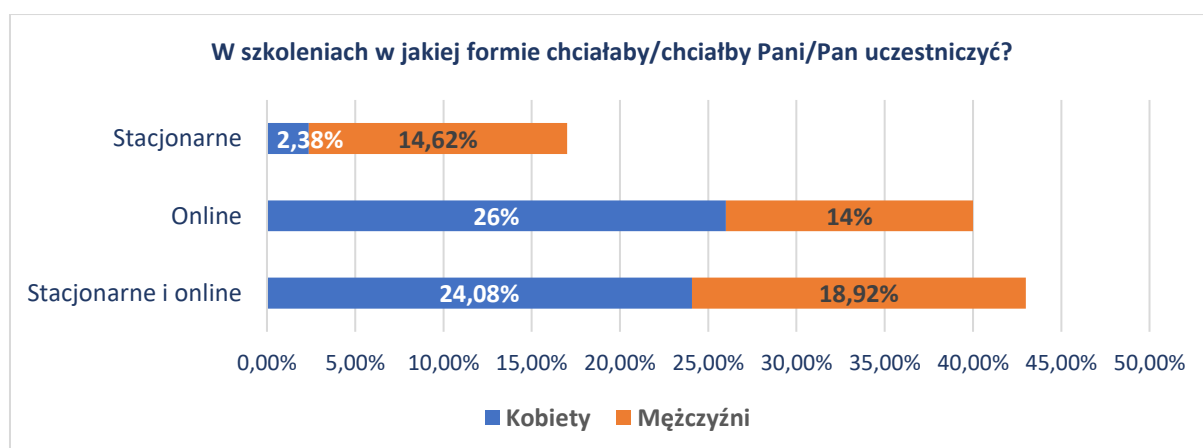
Wszyscy respondenci (100%) potwierdzili, że widzą potrzebę rozwijania swoich kompetencji.

Wykres 6. Potrzeba rozwijania kompetencji kadry dydaktycznej



Uzyskane odpowiedzi jednoznacznie wskazują, że kadra dydaktyczna Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu widzi potrzebę ciągłego doskonalenia swoich umiejętności w obszarze dydaktyki na odległość.

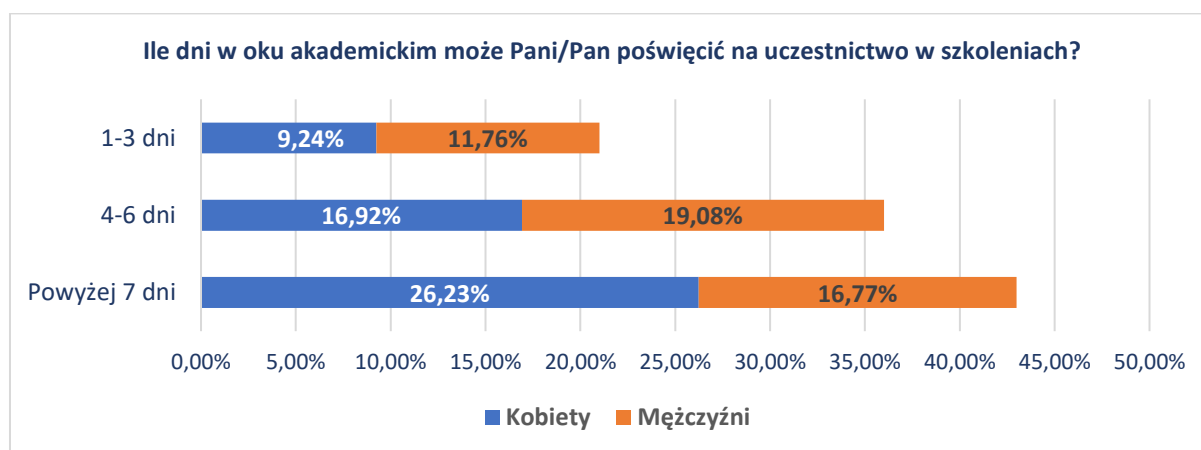
Wykres 7. Preferowana forma szkoleń



Blisko 40% respondentów zadeklarowało, że chciałoby uczestniczyć wyłącznie w szkoleniach i warsztatach prowadzonych w formule online. Tylko około 17% jest zainteresowanych uczestnictwem w szkoleniach prowadzonych stacjonarnie, w tej grupie ok. 86% stanowią mężczyźni. Znalezienie uzasadnienia dla tak wyraźnego trendu uwarunkowanego płciowo wymagałoby przeprowadzenia dodatkowego badania ankietowego. Dla ok. 43% uczestników forma prowadzonego szkolenia nie ma znaczenia. W każdej z grup znajdowali się wykładowcy prowadzący zajęcia na wszystkich kierunkach studiów.

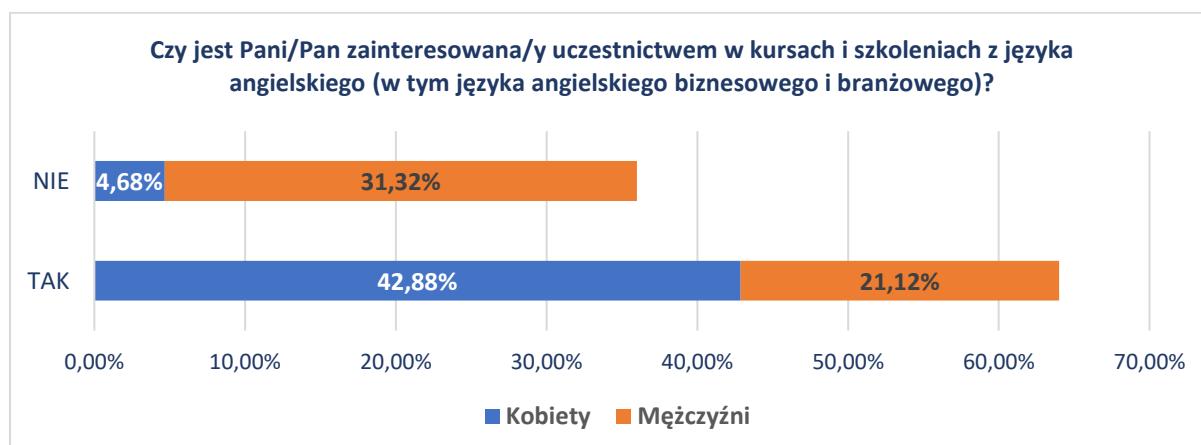
Na podstawie uzyskanych wyników można wyciągnąć wniosek, że zaufanie do efektywności kształcenia zdalnego wzrosło w okresie pandemii wirusa COVID-19, kiedy większość firm szkoleniowych prowadziła wyłącznie szkolenia online a sami wykładowcy uczelni zmuszeni zostali do prowadzenia zajęć w tej formule.

Wykres 8. Deklarowany czas możliwy do poświęcenia na uczestnictwo w szkoleniach



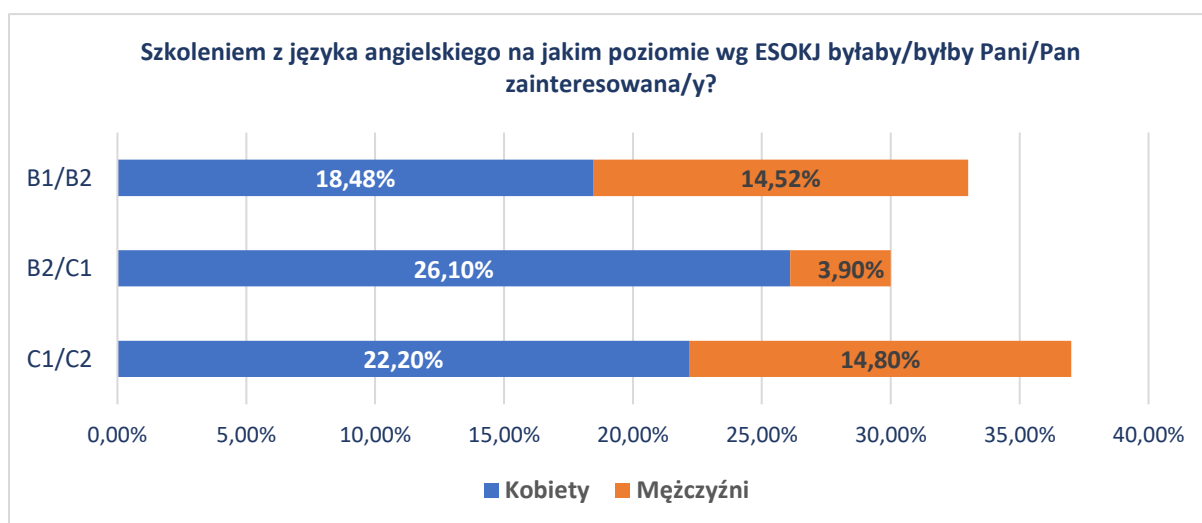
W ankiecie wykładowcy deklarowali, ile dni w ciągu roku akademickiego mogą przeznaczyć na aktywności podnoszące ich kompetencje. Około 43% ankietowanych oceniło, że są w stanie angażować się w szkolenia i inne działania rozwojowe przez więcej, niż 7 dni w roku akademickim, 36% zadeklarowało, że mogą poświęcić na to 4-6 dni w roku akademickim, a 21% - jedynie 1 do 3 dni. Ponad 20% kobiet więcej, niż mężczyźni jest w stanie angażować się w uczestnictwo w szkoleniach więcej, niż 7 dni w roku akademickim.

Wykres 9. Zainteresowanie podnoszeniem znajomości języka angielskiego



W oparciu o wcześniejsze badania ankietowe oraz wywiady prowadzone wśród kadry akademickiej stwierdzone zostało, że jedną z potrzeb tej grupy jest podnoszenie kompetencji w zakresie języka angielskiego. Niedostateczna natomiast jego znajomość stanowi barierę w prowadzeniu zajęć w grupach z udziałem studentów zagranicznych, w tym na tzw. „ścieżkach/programach anglojęzycznych”. Jest to jednocześnie dużo większym ograniczeniem w przypadku kształcenia zdalnego, zwłaszcza synchronicznego, gdzie odpowiednia komunikacja w języku angielskim i odpowiedni zasób słów stanowią warunek efektywnego nauczania. Dodatkowo, w sytuacji szybkiego rozwoju wiedzy branżowej oraz nowoczesnych technologii, aby móc na bieżąco podnosić swoje kompetencje i wiedzę, wykładowcy często muszą korzystać ze źródeł w języku angielskim, a do tego konieczna jest odpowiednia jego znajomość. Z tego też względu w przedmiotowej ankiecie znalazło się pytanie o chęć podnoszenia znajomości języka angielskiego, w tym języka angielskiego biznesowego i branżowego. Wyniki wskazują, że blisko 2/3 uczestników deklaruje zainteresowanie rozwojem kompetencji w tym zakresie, z czego ok. 2/3 stanowią kobiety. Odwrotna proporcja występuje wśród osób niezainteresowanych takimi kursami, tzn. zdecydowaną większość stanowią mężczyźni. Trudno jednakże na tej podstawie wyciągać dalsze wnioski, gdyż w ramach ankiety nie była badana rzeczywista znajomość języka angielskiego, a jedynie subiektywnie deklarowana potrzeba.

Wykres 10. Preferowane szkolenia z języka angielskiego z podziałem na poziom zaawansowania.

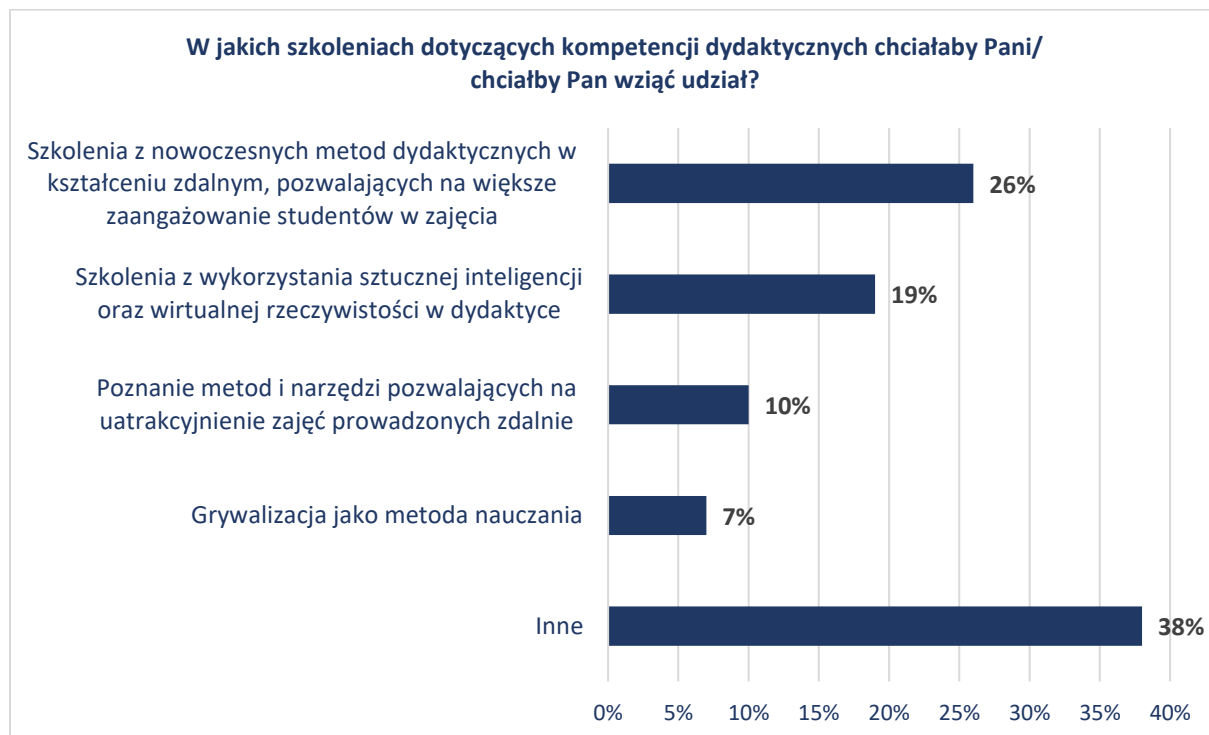


Rozkład procentowy w obrębie poszczególnych poziomów zaawansowania jest relatywnie równomierny, co oznacza, że chęć podnoszenia kompetencji z języka angielskiego nie jest zależna w sposób proporcjonalny od deklarowanej lub postrzeganego przez siebie stopnia jego znajomości.

Analogicznie, jak w przypadku poprzedniego pytania, w oparciu o wyniki wcześniejszych badań ankietowych i analizę dostępnej oferty szkoleniowej, trendów i prognoz dotyczących oczekiwanych kompetencji kadry dydaktycznej oraz na podstawie ustaleń z przedstawicielami korpusu dziekańskiego, opracowane zostały pytania dotyczące preferencji szkoleniowych

w obszarach kompetencji dydaktycznych i kompetencji cyfrowych. Respondenci mogli wybrać pytania z predefiniowanej puli odpowiedzi oraz zaproponować inne, własne propozycje tematów szkoleń.

Wykres 11. Preferowane szkolenia dotyczące kompetencji dydaktycznych.



Dane wskazują, że największą potrzebą wykładowców w kontekście kształcenia zdalnego jest podnoszenie kompetencji dydaktycznych w celu szeroko rozumianego uatrakcyjnienia zajęć, poprzez większe zaangażowanie studentów, wykorzystanie technologii Artificial Intelligence oraz Virtual Reality, jak również stosowanie nowoczesnych metod, takich jak np. grywalizacja. Wśród innych tematów szkoleń zgłaszanych przez respondentów, znalazło się wiele propozycji niezwiązanych z kształceniem zdalnym, natomiast warto wymienić też takie, które są zbieżne tematycznie z celami prowadzonej analizy, takie jak:

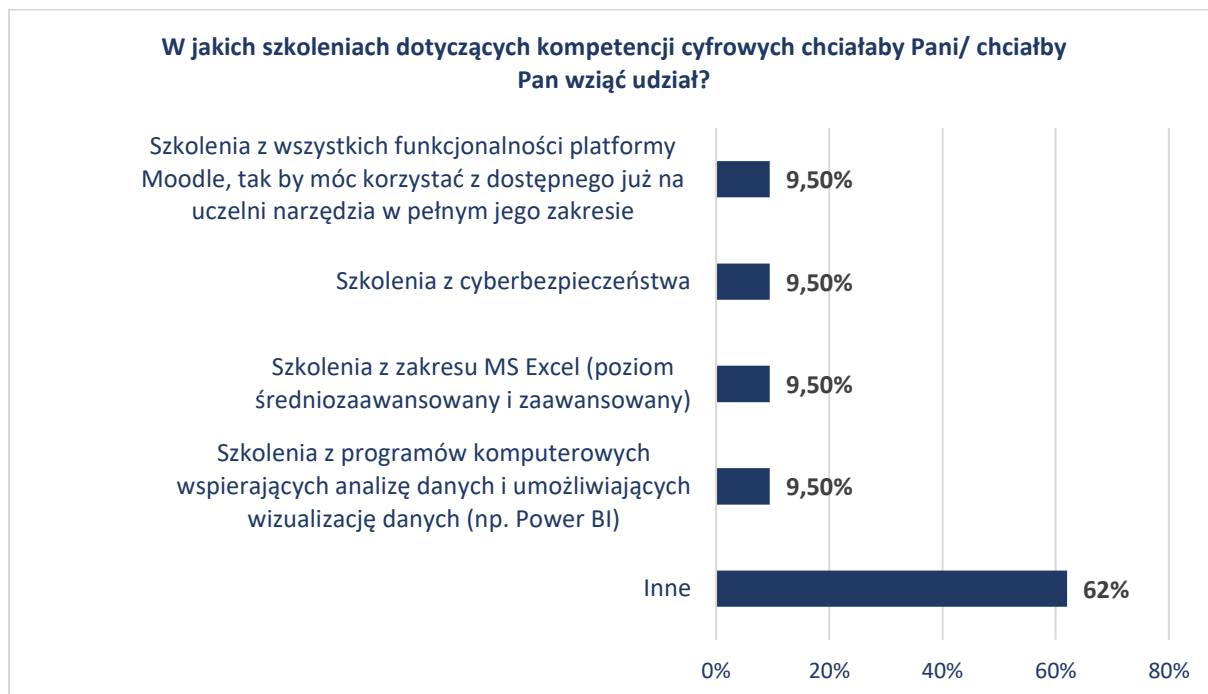
- Sposoby efektywnego komunikowania się z pokoleniem Z i Alfa;
- Poznanie nowych metod ewaluacji pracy studentów, szczególnie kształcących się zdalnie;
- Sposoby pracy z osobami nieneurotypowymi.

W przypadku preferencji dotyczących rozwijania kompetencji cyfrowych wystąpiła jeszcze większa różnorodność odpowiedzi. Większość respondentów (62%) wskazała inne, niż predefiniowane szkolenia, wśród których najczęściej powtarzającymi się były te z zakresu:

- programów optymalizujących pracę (np. Obsidian);
- specjalistycznego oprogramowania branżowego.

Jeśli chodzi o predefiniowane typy szkoleń (platforma Moodle, cyberbezpieczeństwo, MS Excel, analiza danych), łącznie wskazała je jako preferowane grupa 38% wykładowców, co odzwierciedla poniższy wykres.

Wykres 12. Preferowane szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych.



Z uwagi na to, że w ankiecie brali udział przedstawiciele kadry dydaktycznej kształcącej na różnych kierunkach studiów (np. filologia, informatyka, zarządzanie, logistyka, psychologia), w ostatnim pytaniu dotyczącym preferowanych szkoleń branżowych nie można było utworzyć wspólnej listy do wyboru. Uczestnicy ankiety mogli natomiast wskazać, jaka tematyka najbardziej ich interesuje z punktu widzenia potrzeby podnoszenia kompetencji. Najczęściej powtarzające się zagadnienia, to:

- Smart cities;
- Elektromobilność;
- Zarządzanie cyberbezpieczeństwem;
- Warsztaty lidera zespołów produkcyjnych;
- Modelowanie procesów w notacji BPMN;
- Lean Thinking;
- Kaizen;
- Ocena wiarygodności źródeł informacji;
- Azure, G Cloud, AWS, Webcon, Open Text, Python;
- Symulacje procesów biznesowych;
- Ocena cyklu życia produktu (Life Cycle Assessment);
- Pomiar całkowitego wpływu produktu na środowisko;
- Szkolenia rozwijające tzw. kompetencje miękkie;
- Wymagania wobec biznesu w kontekście pakietu Fit for 55;

- Zarządzanie różnorodnością;
- Zarządzanie jakością;
- Zarządzanie projektami;
- Energetyka odnawialna;
- Inkluzja społeczna;
- Użycie kabin w tłumaczeniach symultanicznych.

Na podstawie powyższej listy można wyciągnąć wniosek, że ankietowani widzą potrzebę uczestnictwa w szkoleniach związanych z najnowszymi trendami społeczno-gospodarczymi oraz umiejętnościami istotnymi z punktu widzenia oczekiwań pracodawców i rynku pracy.

Podsumowując tę część wyników dotyczącą preferencji szkoleniowych kadry dydaktycznej w kontekście kształcenia zdalnego należy stwierdzić, że wszyscy uczestnicy badania widzą potrzebę podnoszenia swoich kompetencji, zarówno dydaktycznych, cyfrowych, jak i wiedzy branżowej. Zdecydowana większość respondentów jest także zainteresowana nauką języka angielskiego, co umożliwi im korzystanie z najnowszych tekstów źródłowych oraz prowadzenie zajęć w grupach anglojęzycznych. W oparciu o wyniki dotyczące deklarowanego czasu, który są w stanie poświęcić na szkolenia można oszacować, że dominująca część respondentów jest gotowa wziąć udział w minimum kilku z nich, najchętniej w formule online. Wziąwszy pod uwagę wskazaną tematykę konkluzja jest taka, że kadra dydaktyczna dostrzega jako istotne podnoszenie jakości i atrakcyjności zajęć, wykorzystując przy tym nowoczesne narzędzia informatyczne, takie jak, np. sztuczna inteligencja, czy też metody dydaktyczne z zakresu grywalizacji.

Powyższa analiza jest zbieżna z wnioskami płynącymi z wywiadu przeprowadzonego z Panią Prodziekan ds. organizacyjnych i rozwoju. Podkreśliła ona, że kadra dydaktyczna Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu uczestniczy w licznych szkoleniach dotyczących kształcenia zdalnego, jest zmotywowana i zainteresowana rozwojem. Problemy i wyzwania, jakie się według niej pojawiają w kontekście przyszłości kształcenia na odległość, to:

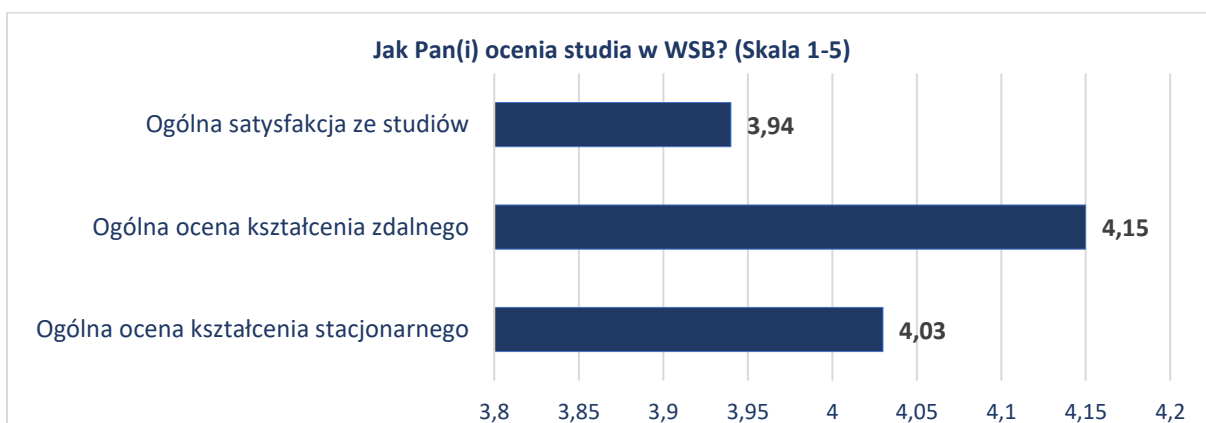
- trudna weryfikacja wiedzy i umiejętności w tej formule dydaktyki;
- umiejętności związane z kierunkami technologicznymi są trudne do weryfikacji; rozwiązania dostępne dla biznesu niełatwo wykorzystywać w edukacji, np. druk 3D;
- bardzo utrudnione lub niemożliwe do rozwijania są kompetencje miękkie;
- materiały dydaktyczne, których obecnie studenci mają do dyspozycji dużo więcej, niż kiedyś, w większości nie są wystarczająco atrakcyjne; jest potrzeba ich zaprojektowania i wykonania pod kątem aktywizacji studentów, dostarczania bodźców, przyciągania uwagi – adekwatnych do współczesnych narzędzi i kanałów informacyjno-komunikacyjnych;
- potrzeba wykładowców dostępu do najnowszej wiedzy, w tym zagranicznych ebooków, dzielenia się nią z innymi uczelniami (pracownikami) zagranicznymi i polskimi;
- nie są odpowiednio znane i wykorzystywane technologie "state of the art", np. ChatGPT; brak umiejętności i doświadczenia w korzystaniu z nich oznacza niemożność weryfikacji, co jest autorskim tekstem stworzonym przez człowieka, a co

przez algorytm IA. Tempo rozwoju technologii sprawia, że bez ciągłych, intensywnych szkoleń wykładowcom coraz trudniej jest “nadążyć” za trendami i narzędziami wykorzystywanymi przez studentów.

Studenci

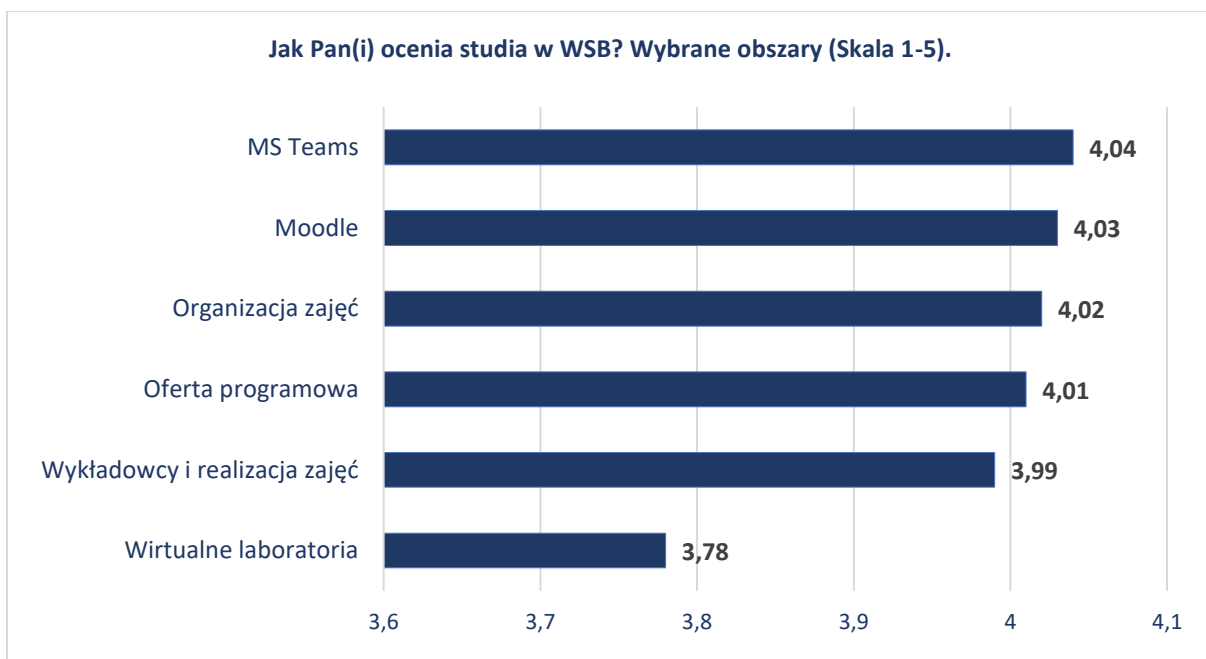
Poniżej zaprezentowane zostały wyniki badań, które pokazują, jak studenci oceniają kształcenie zdalne w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu, co umożliwi sformułowanie oceny silnych i słabych stron uczelni w tym zakresie, wskazanie rekomendacji dla przyszłego rozwoju oraz dokonanie porównania z rezultatami ankiety wśród kadry dydaktycznej.

Wykres 13. Ocena studiów w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu.



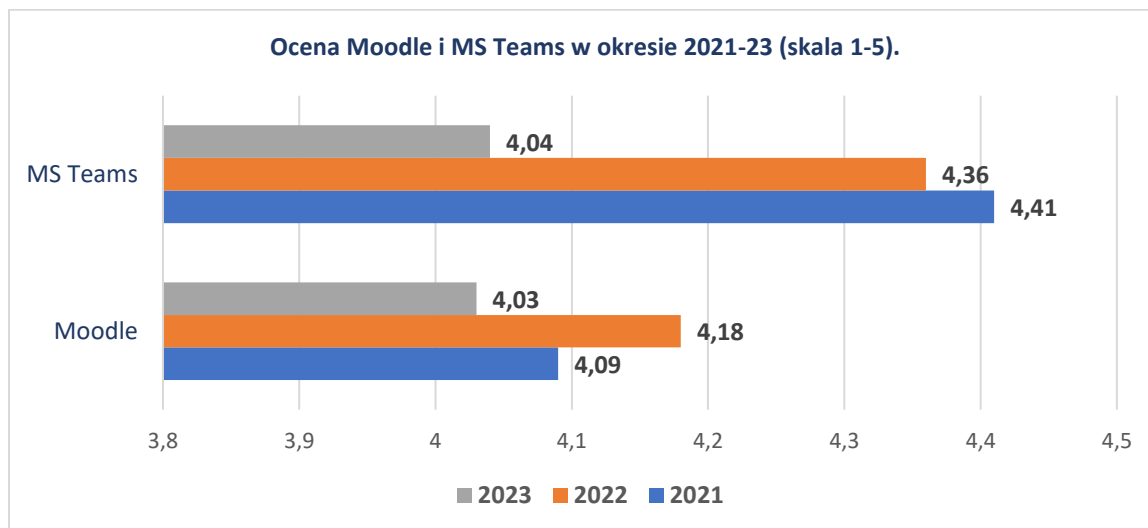
Wyniki wskazują, że ocena kształcenia zdalnego jest wyższa, niż zajęć w formie stacjonarnej oraz wyższa, niż ocena studiów w całości (oferta, obsługa, ocena wykładowców, itp.). Oznacza to, że kształcenie zdalne jest atutem – mocną stroną uczelni, w porównaniu do innych kategorii.

Wykres 14. Ocena studiów Uniwersytecie WSB Merito w wybranych obszarach.



Po raz kolejny wyniki wskazują na to, że kształcenie zdalne (MS Teams, Moodle) uzyskuje wyższe oceny, niż ogólne wyniki dla oferty programowej i prowadzonych zajęć. Niżej oceniane są natomiast wirtualne laboratoria, co wynikać może z trudności w prowadzeniu zajęć tego rodzaju oraz ewentualnych problemów i wymagań sprzętowych z tym związanych.

Wykres 15. Ocena platform Moodle i MS Teams w latach 2021-23



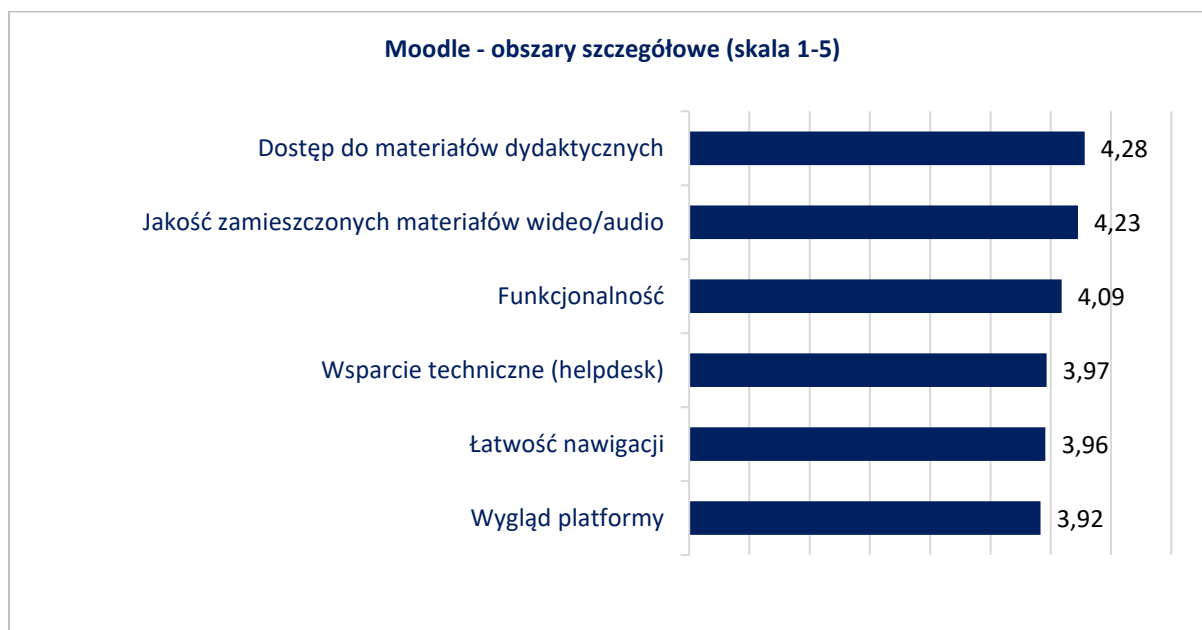
Mimo, iż kanały kształcenia synchronicznego i asynchronicznego uzyskują relatywnie wysokie oceny, porównując wyniki z lat 2021-2023 można zauważyć tendencję spadkową. Oznacza to, że oczekiwania studentów rosną i konieczne jest ciągłe podnoszenie atrakcyjności i jakości kształcenia zdalnego.

Wykres 16. Ocena platformy Teams - obszary szczegółowe



Powyższe dane wskazują na dość dobrą i równą ocenę platformy Ms Teams. Minimalnie gorzej (ocena poniżej 4) oceniane jest wsparcie techniczne.

Wykres 17. Ocena platformy Moodle - obszary szczegółowe



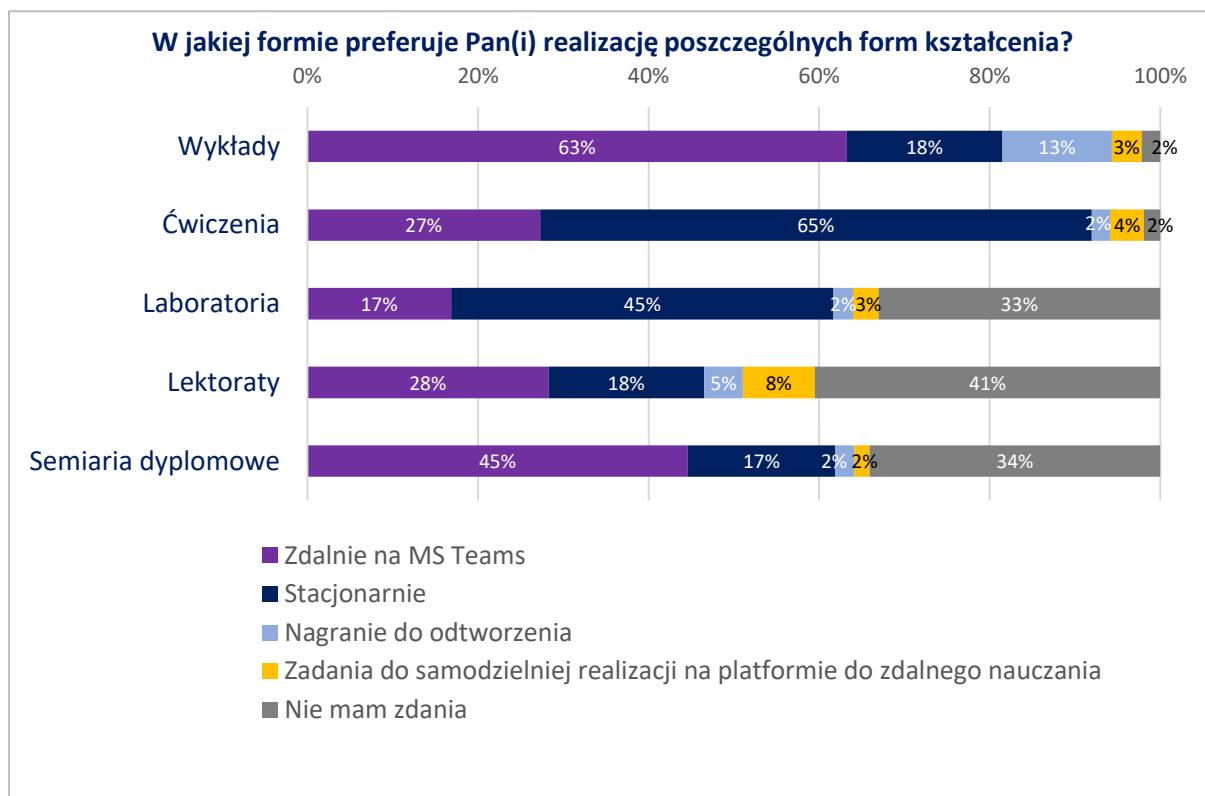
W przypadku odpowiedzi dotyczących platformy Moodle można zauważyć, że relatywnie wysoko studenci ocenili materiały dydaktyczne i dostęp do nich, nieco niżej natomiast aspekty techniczne (łatwość nawigacji, wygląd) oraz wsparcie (helpdesk).

Wykres 18. Ocena wirtualnych laboratoriów - obszary szczegółowe

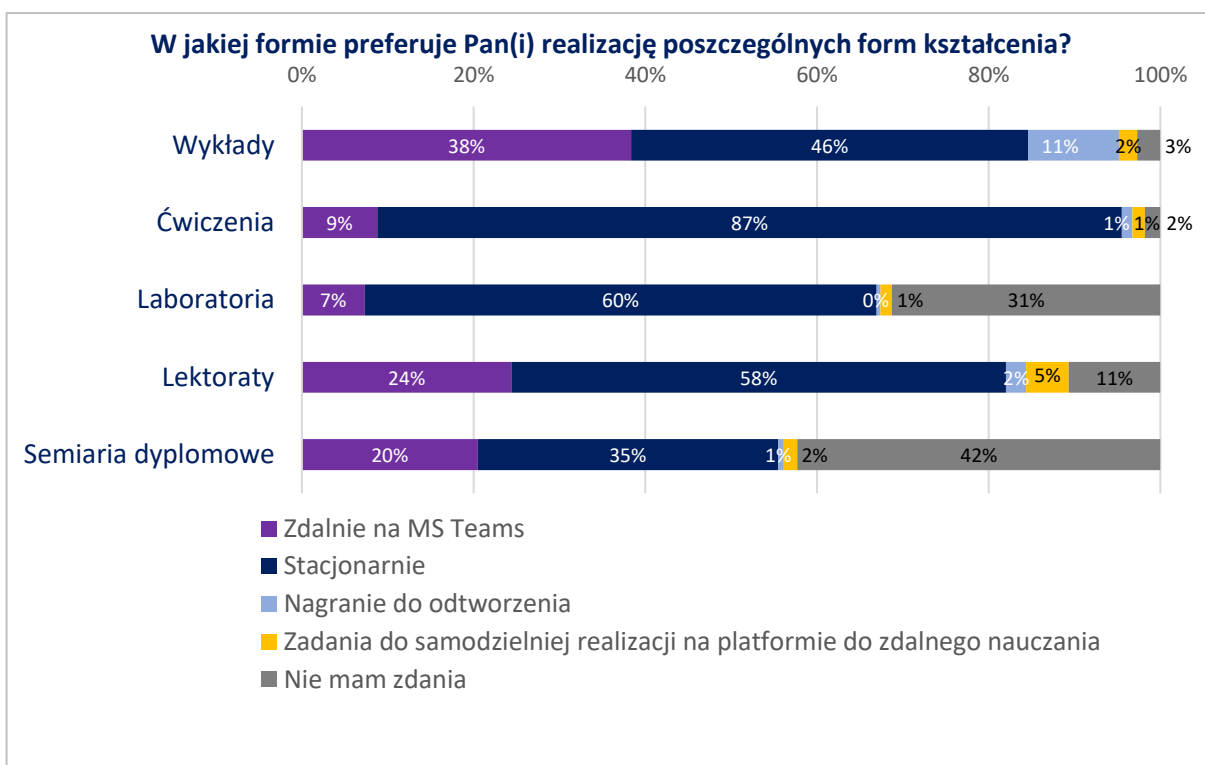


Jak już było wcześniej zasygnalizowane, wirtualne laboratoria zostały relatywnie nisko ocenione, czego przyczyną nie wydaje się być przygotowanie prowadzących do obsługi narzędzia, lecz raczej problemy z użytkowaniem po stronie studentów, a zwłaszcza zawodne działanie w trakcie zajęć. Znalezienie przyczyn takiego stanu rzeczy wymaga z pewnością pogłębionych analiz.

Wykres 19. Preferowana forma prowadzenia zajęć - studia niestacjonarne



Wykres 20. Preferowana prowadzenia zajęć - studia stacjonarne



Oba wykresy obrazują pewną zależność: studenci studiów niestacjonarnych w większym stopniu preferują kształcenie zdalne – wyższe wyniki zaobserwować można w tej grupie dla wszystkich rodzajów zajęć. Można to tłumaczyć tym, że dla studentów studiów niestacjonarnych, z których większość pracuje, a często również mieszka poza siedzibą uczelni, dużą wartością jest możliwość ograniczenia liczby dojazdów na zajęcia. Z drugiej strony, studenci, którzy wybrali studia stacjonarne, często preferują kontakt bezpośredni z prowadzącym i możliwość interakcji społecznych w budynku uczelni, co jest jednym z powodów wyboru tej formy studiów.

Dla obu grup wspólne są następujące preferencje:

- bardziej preferowaną formą zajęć online są zajęcia synchroniczne (na Teams), niż asynchroniczne (nagrania do odtworzenia);
- studentom najbardziej odpowiadają wykłady w formule zdalnej, następnie lektoraty i seminaria dyplomowe, najmniej natomiast ćwiczenia i laboratoria.

Oznacza to, że skuteczna realizacja zajęć praktycznych, specjalistycznych, stanowi spore wyzwanie i koreluje z przedstawioną wcześniej, relatywnie niską oceną laboratoriów wirtualnych.

Podsumowując tę część wyników, należy wyciągnąć następujące wnioski:

- Średnia ocena kształcenia zdalnego wyrażona przez studentów Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu jest wyższa, niż ogólna ocena zajęć i studiów.
- Analogicznie – wyższe oceny (w porównaniu do innych badanych elementów) zostały przyznane platformom i technologiom związanym z kształceniem zdalnym: Moodle i MS Teams, aczkolwiek są one niższe, niż w poprzednich latach (2021-22).
- Rosną oczekiwania studentów odnośnie atrakcyjności zajęć zdalnych i aspektów funkcjonalnych Moodle i MS Teams. Koresponduje to z oczekiwaniami kadry dydaktycznej, która będąc tego świadoma, widzi potrzebę podnoszenia swoich kompetencji w tym zakresie.
- Większą chęć uczestnictwa w zajęciach w formule online wykazują studenci studiów niestacjonarnych, niż stacjonarnych. Większość z nich preferuje wykłady i seminaria magisterskie w trybie online.
- Studenci studiów stacjonarnych co do zasady preferują zajęcia w formule standardowej, z wyjątkiem wykładów, w których woleliby uczestniczyć poprzez MS Teams lub Moodle (do odtworzenia).
- Studenci obu trybów preferują zajęcia o charakterze praktycznym (ćwiczenia, laboratoria) odbywać w trybie stacjonarnym. Oznacza to, że forma zdalna w tym przypadku nie sprawdza się, lub nie jest stosowana wystarczająco efektywnie, czego wytłumaczeniem są problemy zasygnalizowane przez Panią Prodziekan ds. organizacyjnych i rozwoju.

- Wybierając kształcenie zdalne studenci preferują realizację zajęć w formule synchronicznej (na platformie Teams), mniej zainteresowani są natomiast kształceniem asynchronicznym (na platformie Moodle).

W przeprowadzonej ankiecie studenci mieli możliwość formułowania swoich wniosków, dodawania komentarzy lub wyrażania opinii. Na zakończenie tego rozdziału poniżej przedstawione są niektóre z nich (w wersji oryginalnej), korespondujące z tematyką niniejszego raportu.

- *Zdecydowanie postawiłabym na zdalne przeprowadzanie wykładów.*
- *Wykłady zdalne dla wszystkich.*
- *W sumie wszystko OK oprócz tego, że muszę dojeżdżać na uczelnię. Moim zdaniem byłoby lepiej, gdyby wykłady były w formie zdalnej.*
- *Powinni wziąć pod uwagę to, że większość studentów, zwłaszcza na niektórych kierunkach, jest przyjezdna i zorganizować tak plan, aby był on w jakimś stopniu dopasowany pod studentów, zwłaszcza tych studiujących zaocznie. Moim zdaniem rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zdalnych wykładów, natomiast ćwiczenia i zaliczenia zostałyby w formie stacjonarnej.*
- *Możliwość studiowania hybrydowego, gdzie zajęcia wykładowe odbywają się zdalnie a ćwiczenia i laboratoria fizycznie na uczelni, byłaby najlepszą opcją ze względu na długie godziny dojazdu i mało miejsc parkingowych; nie każdy rocznik ma taką możliwość, warto byłoby to przemyśleć.*

6. Silne i słabe strony kształcenia zdalnego

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wyników przeprowadzonej analizy silnych i słabych stron kształcenia zdalnego w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu. Zagadnienie to zostało opracowane w formie uproszczonej analizy SWOT.

S (Strengths) – mocne strony: atuty, pozytywne aspekty zdalnego kształcenia na uczelni,

W (Weaknesses) – słabe strony: negatywne zjawiska związane z kształceniem zdalnym, bariery i ograniczenia,

O (Opportunities) – szanse: czynniki mogące wpłynąć pozytywnie na analizowaną sytuację,

T (Threats) – zagrożenia: negatywne czynniki zewnętrzne, niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Z uwagi na cel określony w projekcie, analiza służyć ma wskazaniu kierunków i potrzeb rozwojowych uczelni w zakresie dydaktyki realizowanej w formie online, zwłaszcza w kontekście oczekiwań studentów i wykładowców.

Ustrukturyzowanie problemu w formie uproszczonej analizy SWOT nie ma na celu formułowania strategii działania na poziomie ogólnym, tworzenia strategii częściowych, czy też określania scenariuszy rozwojowych w zależności od oddziaływania na siebie poszczególnych czynników zapisanych na macierzy. Przedmiotowy dokument opracowany jest w ramach projektu i jego rola jest stricte doradcza, rekomendacyjna, wynika z założeń projektowych, opisanych w nim celów i działań. Jakkolwiek zasięg oddziaływania raportu wykracza poza zadania projektowe, jednakże nie może mieć charakteru nadrzędnego w stosunku do ogólnouczelnianej strategii rozwoju oraz innych dokumentów strategicznych funkcjonujących na poziomie holdingu zrzeszającego uczelnie WSB Merito (Uniwersytet WSB Merito We Wrocławiu, Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu, Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku, Uniwersytet WSB Merito w Toruniu, Uczelnia WSB Merito w Warszawie, Uniwersytet Dolnośląski DSW we Wrocławiu).

Dodać należy również, że z uwagi na przyjęty cel i zakres badań, analiza SWOT opracowana została w ujęciu zakładającym, że mocne strony i słabe strony to cechy stanu obecnego, a szanse i zagrożenia to spodziewane zjawiska przyszłe. Oznacza to, że nie został przyjęty ścisły podział na czynniki wewnętrzne, czyli silne i słabe strony oraz zewnętrzne, tzn. szanse i zagrożenia. Klasyczna interpretacja tego rodzaju oznaczałaby konieczność rozszerzenia badania na zjawiska i podmioty funkcjonujące poza uczelnią, co nie było celem badania oraz rozszerzenie zakresu ankiet o pytania mogące nie być do końca zrozumiałe dla badanych grup (studentów i wykładowców).

Mając powyższe na uwadze oraz bazując na przedstawionych we wcześniejszych częściach raportu wynikach badań, macierz SWOT przedstawia się następująco:

Tabela 2. Macierz SWOT

<p style="text-align: center;">SILNE STRONY (STRENGTHS)</p>	<p style="text-align: center;">SŁABE STRONY (WEAKNESSES)</p>
<p>S1. Kadra zmotywowana do rozwoju, szukająca innowacyjnych rozwiązań w dydaktyce, uczestnicząca w dostępnych szkoleniach.</p> <p>S2. Studenci relatywnie dobrze oceniający kształcenie zdalne, chcący uczestniczyć w zajęciach w tej formule, zwłaszcza w wykładach.</p> <p>S3. Rozbudowana organizacja dedykowana kształceniu zdalnemu: Dział Technologizacji Dydaktyki, Centrum Zdalnego Kształcenia.</p> <p>S4. Wdrożona technologia VDI, duża baza sprzętu serwerowego, terminale, oprogramowanie VMWare Horizon, itp., wydajne łącza internetowe.</p> <p>S5. Bogactwo dostępnych wykładów i materiałów na platformie Moodle, biblioteka cyfrowa w Extranecie.</p> <p>S6. Relatywnie duża skala zastosowania kształcenia zdalnego (Moodle, Ms Teams).</p> <p>S7. Kształcenie zdalne jako jeden z priorytetów strategicznych uczelni.</p>	<p>W1. Niewykorzystywany w całości potencjał posiadanych narzędzi wspierających dydaktykę (Moodle, Teams).</p> <p>W2. Ponad 16% badanych wykładowców nie uważa kształcenia zdalnego za równie efektywne jak kształcenie stacjonarne.</p> <p>W3. Trudna weryfikacja wiedzy i umiejętności, zwłaszcza tzw. kompetencji miękkich.</p> <p>W4. Słabiej oceniane przez studentów kształcenie asynchroniczne, niż synchroniczne.</p> <p>W5. Niska chęć studentów odbywania zajęć praktycznych (ćwiczeń, warsztatów) w formie online, co wiąże się z ich niską oceną ich efektywności.</p> <p>W6. Relatywnie niewystarczająca atrakcyjność materiałów do kształcenia zdalnego i sposób prowadzenia zajęć przez niektórych wykładowców.</p>
<p style="text-align: center;">SZANSE (OPPORTUNITIES)</p>	<p style="text-align: center;">ZAGROŻENIA (THREATS)</p>
<p>O1. Liczne możliwości pozyskiwania funduszy zewnętrznych (m.in. z UE, EOG, itp.) na programy szkoleniowe kadry.</p> <p>O2. Nowe pokolenie wykładowców (absolwenci rozpoczynający pracę dydaktyczną) dobrze rozumiejące nowoczesne technologie.</p> <p>O3. Przyzwyczajenia studentów i wykładowców płynące z innych sfer życia społeczno-gospodarczego (cyfryzacja, wirtualizacja) wpływające na większą akceptację tej formy kształcenia.</p> <p>O4. Dalszy dynamiczny rozwój technologii IT wpływający w przyszłości na poprawę efektywności tej formy kształcenia,</p> <p>O5. Kształcenie zdalne daje możliwość docierania do nowych kandydatów na studia, przełamuje bariery geograficzne i społeczne, wspiera uczestnictwo w procesie edukacji osobom z grup defaworyzowanych (np. osoby z niepełnosprawnościami, opiekujące się małymi dziećmi, osobami starszymi, itp.).</p>	<p>T1. W przypadku niezaspokojenia potrzeb rozwojowych - możliwość odchodzenia części kadry dydaktycznej do konkurencyjnych podmiotów edukacyjno-badawczych.</p> <p>T2. Nieaktualizowanie wiedzy, brak uczestnictwa w szkoleniach będzie powodowało, że wykładowcy nie będą w stanie dostosowywać treści nauczania do potrzeb społeczno-gospodarczych, w tym trendów w gospodarce o znaczeniu globalnym. W konsekwencji może skutkować to m.in. spadkiem konkurencyjności uczelni i odpływem studentów.</p> <p>T3. Rosnące koszty utrzymania infrastruktury – serwis i opieka nad sprzętem oraz koszt odnowienia licencji na oprogramowanie mogą okazać się barierą dla utrzymania platformy do kształcenia zdalnego w kolejnych latach.</p> <p>T4. Rozwój IA może stanowić zagrożenie dla rozwoju kształcenia zdalnego w sytuacji, gdy wykładowca nie ma bezpośredniego kontaktu ze studentem.</p> <p>T5. Ryzyko nadmiernego dostosowania kształcenia na uczelni do ograniczeń związanych z nauczaniem na odległość, skutkujące spadkiem jakości procesów dydaktycznych.</p>

7. Wnioski i rekomendacje

W oparciu o przedstawione wcześniej informacje, wyniki badań ankietowych i macierz SWOT należy stwierdzić, iż kształcenie zdalne na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu jest relatywnie dobrze zorganizowane (baza IT, wyspecjalizowane działy), co ma swoje potwierdzenie w wysokich ocenach przyznawanych przez studentów. Źródeł mocnych stron uczelni w tym obszarze można upatrywać w umieszczeniu tego procesu dydaktycznego wśród głównych priorytetów strategicznych instytucji, co skutkuje dużymi nakładami inwestycyjnymi oraz motywowaniem kadry dydaktycznej i administracyjnej do rozwoju swoich kompetencji w tym zakresie. Z uwagi na duży udział, jaki ma dydaktyka na odległość w kształceniu na uczelni w ogóle, potencjał organizacyjny i kadrowy oraz doświadczenie organizacji w e-kształceniu są relatywnie duże. Polityka i działania uniwersytetu odpowiadają oczekiwaniom studentów i wykładowców, którzy chcą uczestniczyć w tych procesach dydaktycznych oraz doskonalić swoje umiejętności z tym związane. Na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu, będącym uczelnią niepubliczną, zdecydowaną większość stanowią studenci studiów niestacjonarnych, którzy z różnych względów w dużo większym stopniu są zainteresowani formułą nauczania na odległość, niż studenci studiów stacjonarnych, co również można postrzegać jako atut, który w najbliższych latach będzie brany pod uwagę.

Z drugiej natomiast strony kształcenie zdalne na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu ma również swoje słabe aspekty i należy podkreślić fakt, iż z punktu widzenia organizacji i realizacji studiów wyższych jest to wciąż nowy obszar (zwłaszcza nauczanie synchroniczne), wymagający doskonalenia metodologicznego, w szczególności pod względem weryfikacji osiągniętych efektów kształcenia. Nie dziwi zatem ograniczone zaufanie respondentów do nauczania na odległość umiejętności praktycznych. Materiały dydaktyczne, które kilka lat temu określano byłoby jako nowoczesne, dziś postrzegane mogą być jako mało atrakcyjne. Mimo, iż narzędzia, którymi dysponują wykładowcy i studenci dają możliwość poprawy jakości zajęć e-learningowych, szybkość ich rozwoju i opracowywania kolejnych wersji jest większa, niż zdolność kadry do ich poznawania. Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych (komunikatory, transmisje online na żywo) generuje z kolei wyższe preferencje studentów w stosunku do kształcenia synchronicznego, wykłady „do odtworzenia” stają się natomiast mniej interesujące. Wszystko to stwarza obraz przyspieszającego rozwoju technologii i oczekiwań młodych ludzi, którym próbują sprostać uczelnia i wykładowcy.

Uwzględniając powyższe aspekty, poniżej sformułowane zostały rekomendacje dotyczące rozwoju uczelni w kontekście zdalnego kształcenia.

Rekomendacje:

- Konieczne jest ciągłe rozwijanie kompetencji kadry, zwłaszcza z uwzględnieniem wyników badań zawartych w niniejszym raporcie, tzn. umożliwienie wykładowcom uczestnictwa w szkoleniach z zakresu nowoczesnych metod dydaktycznych w kształceniu zdalnym, wykorzystania IA i VR, grywalizacji. Pomoże to podnieść

atrakcyjność zajęć oraz umożliwi radzenie sobie z wyzwaniem, jakim jest sztuczna inteligencja, z której korzystać mogą studenci przy realizacji swoich prac i zadań. Inne preferencje odnośnie szkoleń to te z zakresu Ms Teams i Moodle, co ma pomóc w wykorzystaniu wszystkich funkcjonalności platformy, jak również z języka angielskiego, na różnych stopniach zaawansowania (w tym języka branżowego i biznesowego), co ma z kolei ułatwić realizację zajęć w grupach międzynarodowych i umożliwić dostęp do najnowszej wiedzy związanej z danym kierunkiem studiów, specjalnością czy specjalizacją. Ostatnią grupą szkoleń, na które jest zapotrzebowanie wśród kadry dydaktycznej, są tzw. szkolenia branżowe i z zakresu specjalistycznego oprogramowania. Nie sposób ich tu wszystkich wymienić, gdyż są one specyficzne dla danego przedmiotu, niemniej jednak wspólną ich cechą jest pozytywny wpływ w kontekście praktyczności prowadzonych zajęć i ich dostosowania do potrzeb rynku pracy, co jest istotne z punktu widzenia oczekiwań studentów.

- Należy również zmienić i wdrożyć standard jakościowy przygotowywanych materiałów dydaktycznych do kształcenia zdalnego. Dotyczy to zarówno samego sposobu ich zaprojektowania, jak i przygotowywania oraz wykorzystywania podczas zajęć. Konieczne jest zachęcenie wykładowców do korzystania z nowych narzędzi (np. Mural, Menti, Canvas), do tworzenia interesujących prezentacji lub podcastów, zamiast plików PDF.
- Konieczne jest przeprowadzenie analizy efektywności i jakości kształcenia w formule zdalnej w odniesieniu do zajęć praktycznych. Konieczne jest poszukiwanie efektywnych metod wykorzystania najnowszych technologii, tam, gdzie to jest możliwe, aby umożliwić studentom osiągnięcie tych samych efektów nauczania, co w przypadku zajęć stacjonarnych. Jeśli w niektórych przypadkach nie jest to obecnie wykonalne, należy uważnie śledzić możliwości, jakie daje rozwój IT i elastycznie dostosowywać się do zmieniających się trendów.
- Należy poprawić funkcjonowanie wirtualnych laboratoriów i ewentualnie znaleźć przyczyny niskiej oceny płynącej z badania ankietowego i problemów, z jakimi zderzają się studenci podczas zajęć w tej formie.
- Większy nacisk powinien być położony na rozwój kształcenia w formie synchronicznej, gdyż jest to bardziej preferowany przez studentów rodzaj nauczania na odległość, bez rezygnacji z udostępniania materiałów w trybie asynchronicznym, które są dobrze oceniane przez ich użytkowników.

Tytułem podsumowania warto zaznaczyć, że kształcenie zdalne, jak wszystkie zjawiska wynikające z rozwoju technologii informatyczno-komunikacyjnych, kreuje dla uczelni zarówno szanse, które można wykorzystać, jak i zagrożenia, których należy być świadomym. Globalne uwarunkowania społeczno-gospodarcze podlegają nieustannej ewolucji, dlatego też wnioski zawarte w przedmiotowym raporcie powinny podlegać możliwie częstym rewizjom i dostosowaniom do ciągle zmieniającego się świata VUCA.

Spis tabel

Tabela 1. Wykaz szkoleń dotyczących zdalnego kształcenia organizowanych w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu w latach akademickich 2021/22 i 2021/23	8
Tabela 2. Macierz SWOT	28

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na płeć	10
Wykres 2. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na zajmowane stanowisko (liczba osób)	11
Wykres 3. Struktura kadry dydaktycznej w podziale na miejsce zatrudnienia	11
Wykres 4. Struktura studentów w podziale na płeć	12
Wykres 5. Struktura studentów w podziale na tryb studiów	13
Wykres 6. Potrzeba rozwijania kompetencji kadry dydaktycznej.....	15
Wykres 7. Preferowana forma szkoleń	15
Wykres 8. Deklarowany czas możliwy do poświęcenia na uczestnictwo w szkoleniach	16
Wykres 9. Zainteresowanie podnoszeniem znajomości języka angielskiego	16
Wykres 10. Preferowane szkolenia z języka angielskiego z podziałem na poziom zaawansowania.	17
Wykres 11. Preferowane szkolenia dotyczące kompetencji dydaktycznych.	18
Wykres 12. Preferowane szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych.....	19
Wykres 13. Ocena studiów w Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu	21
Wykres 14. Ocena studiów Uniwersytecie WSB Merito w wybranych obszarach.	21
Wykres 15. Ocena platform Moodle i MS Teams w latach 2021-23	22
Wykres 16. Ocena platformy Teams - obszary szczegółowe.....	22
Wykres 17. Ocena platformy Moodle - obszary szczegółowe	23
Wykres 18. Ocena wirtualnych laboratoriów - obszary szczegółowe.....	23
Wykres 19. Preferowana forma prowadzenia zajęć - studia niestacjonarne	24
Wykres 20. Preferowana prowadzenia zajęć - studia stacjonarne	24