



UNIwersYTET MEDYCZNY
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU

OCENA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

**Analiza wyników ankiet
nauczycieli akademickich
za rok 2017/2018**



INFORMACJE OGÓLNE

- Niniejszy raport obejmuje wyniki elektronicznego badania dot. oceny jakości kształcenia, które zostało skierowane do nauczycieli reprezentujących wszystkie wydziały Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu.
- Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z Zarządzeniem Rektora nr 8/XV R/2015, z dnia 25 lutego 2015 r., w sprawie wprowadzenia procedury przeprowadzania ankiety badania oceny jakości kształcenia przez studenta i nauczyciela akademickiego UMW.
- Kwestionariusz ankiety był dostępny dla nauczycieli akademickich w okresie od 31. października do 16. listopada 2018. Ze względu na problemy techniczne nie udało się przeprowadzić badania tuż po zakończeniu roku akademickiego 2017/2018. Tego okresu jednak badanie dotyczyło.
- Pomimo imiennego logowania, system zapewnia całkowitą anonimowość, gdyż dzięki personalizowaniu linków odsyłających do ankiety, każdy z pracowników mógł wypełnić ankietę tylko raz. Po wypełnieniu i wysłaniu ankiety, dane osobowe są odłączane a system uniemożliwia skojarzenie wyników badania z nazwiskami poszczególnych osób. Pojedyncze oceny są agregowane przez system do postaci średniej arytmetycznej i w takiej formie są prezentowane w raporcie, który jest generowany w formie zbiorczego zestawienia, bez wyszczególnienia odpowiedzi pojedynczych osób.

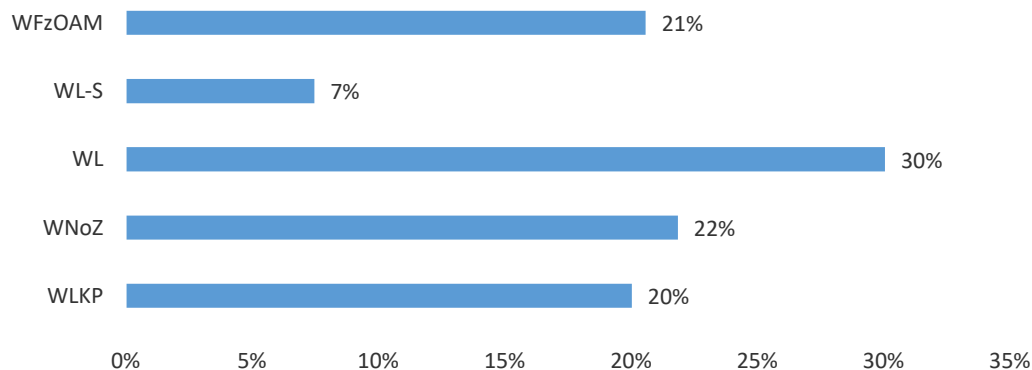


CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

W badaniu wzięło udział 549 nauczycieli, co stanowi 44% ogółu pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych UMW uprawnionych do wypełnienia ankiety.

Największą część badanych reprezentowali pracownicy Wydziału Lekarskiego, którzy stanowią 30% wszystkich badanych a najmniejszą – pracownicy Wydziału Lekarsko-Stomatologicznego, którzy liczą 7% całości. Szczegółowy rozkład procentowy reprezentacji poszczególnych wydziałów obrazuje wykres zamieszczony poniżej.

Nauczyciele biorący udział w badaniu
wg wydziału (%)

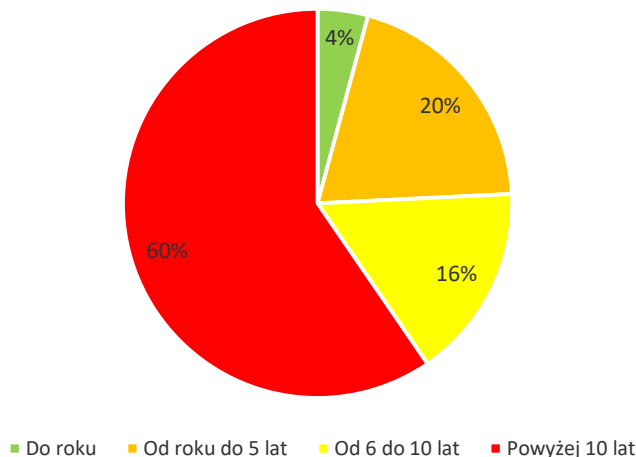




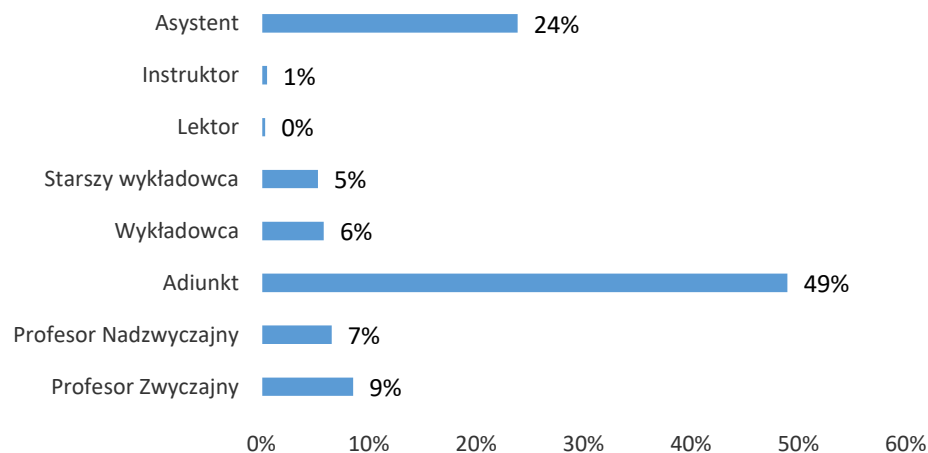
CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

- 60% osób biorących udział stanowią nauczyciele pracujący w UMW *powyżej 10 lat*, mniejszą część stanowią nauczyciele ze stażem *od roku do 5 lat* (20%) oraz *od 6 do 10 lat* (16%). Najmniej liczną częścią badanych są nauczyciele pracujący w UMW *do roku* (4%). Biorąc pod uwagę oceniany okres nie jest to dziwne, gdyż pracownicy Ci nie mieli szans obiektywnie ocenić całego roku akademickiego.
- Z perspektywy zajmowanego stanowiska najbardziej licznymi grupami respondentów są *adiunkci* (49%) oraz *asystenci* (24%). Pozostali pracownicy stanowią łącznie 26%.

Staż pracy w UMW



Stanowisko pracy (% udział)





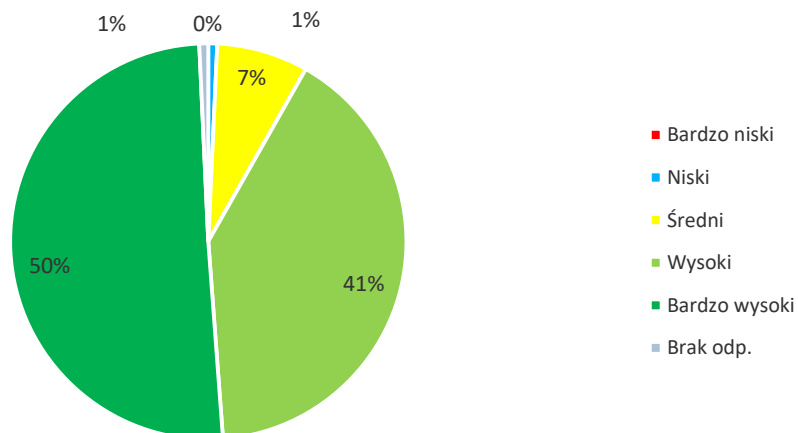
OCENA OGÓLNA

Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie ogólnej opinii o *poziomie merytorycznych zajęć w katedrze/zakładzie, w którym pracują*. Możliwe to było na 5 stopniowej skali.

Średnia ocena to 4,39

Większość badanych ocenia poziom merytorycznych zajęć w swojej katedrze/zakładzie *bardzo wysoko* i *wysoko* (łącznie 91%).

Ogólna ocena poziomu merytorycznego zajęć w Pani/Pana katedrze/zakładzie



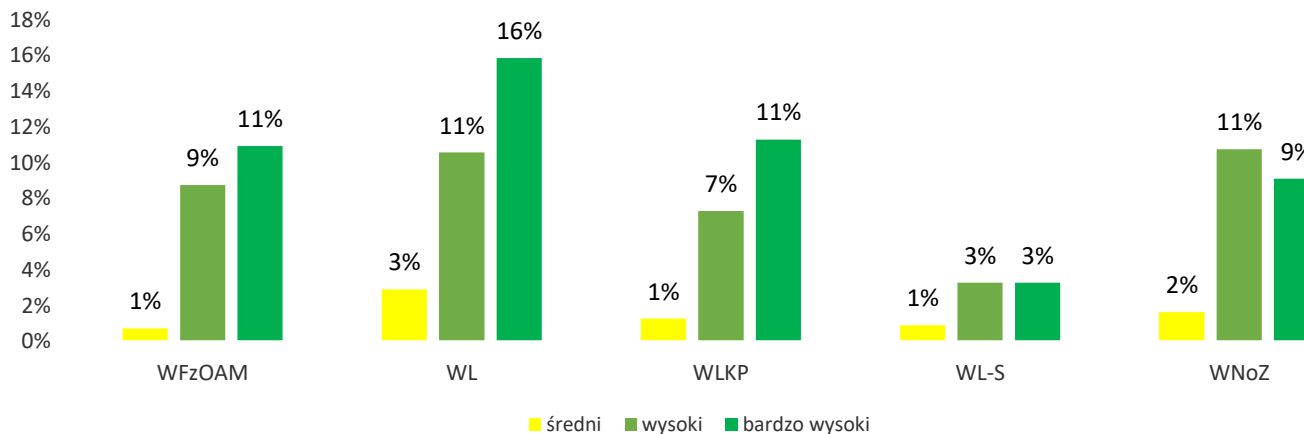


OCENA OGÓLNA

Opinia badanych dot. *oceny poziomu merytorycznego zajęć w katedrze/zakładzie* z perspektywy danego wydziału.

Na poniższym wykresie widać rozkład procentowy odpowiedzi respondentów z poszczególnych wydziałów. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. Na wszystkich wydziałach *poziom merytoryczny zajęć w katedrze/zakładzie* oceniony został *wysoko* i *bardzo wysoko*.

Ogólna ocena poziomu merytorycznego zajęć w katedrze/zakładzie na poszczególnych wydziałach



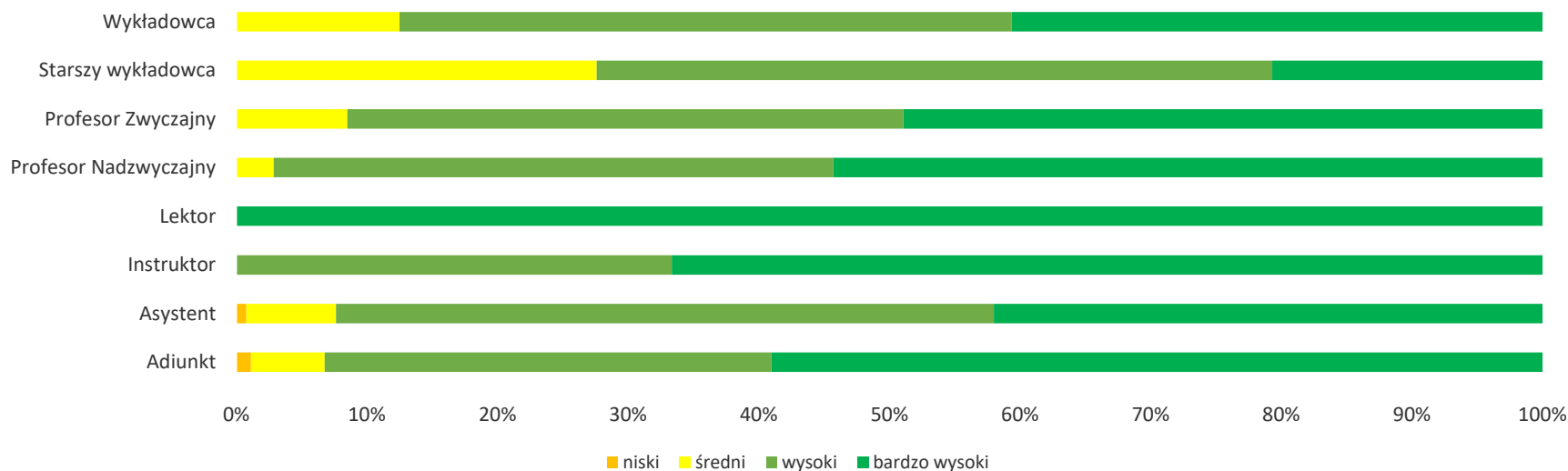


OCENA OGÓLNA

Opinia badanych dot. *oceny poziomu merytorycznego zajęć w katedrze/zakładzie* z perspektywy zajmowanego stanowiska.

Na poniższym wykresie widać rozkład procentowy odpowiedzi respondentów według zajmowanego przez nich stanowiska. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. W większości *poziom merytoryczny zajęć w katedrze/zakładzie* oceniony został przez pracowników *wysoko i bardzo wysoko*.

Ogólna ocena poziomu merytorycznego zajęć
w katedrze/zakładzie, a stanowisko



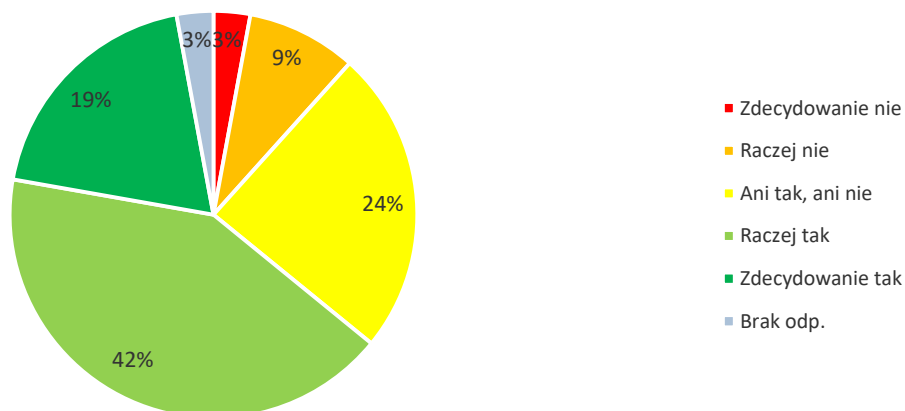


KONSTRUKCJA PROGRAMU STUDIÓW

Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii nt. tego *czy plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia.*

Większość badanych (61%) wskazała, że ich zdaniem plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia. 24% respondentów nie było pewnych, czy tak jest, czy nie. Tylko 12% nie zgodziła się z tą opinią.

Czy plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia?



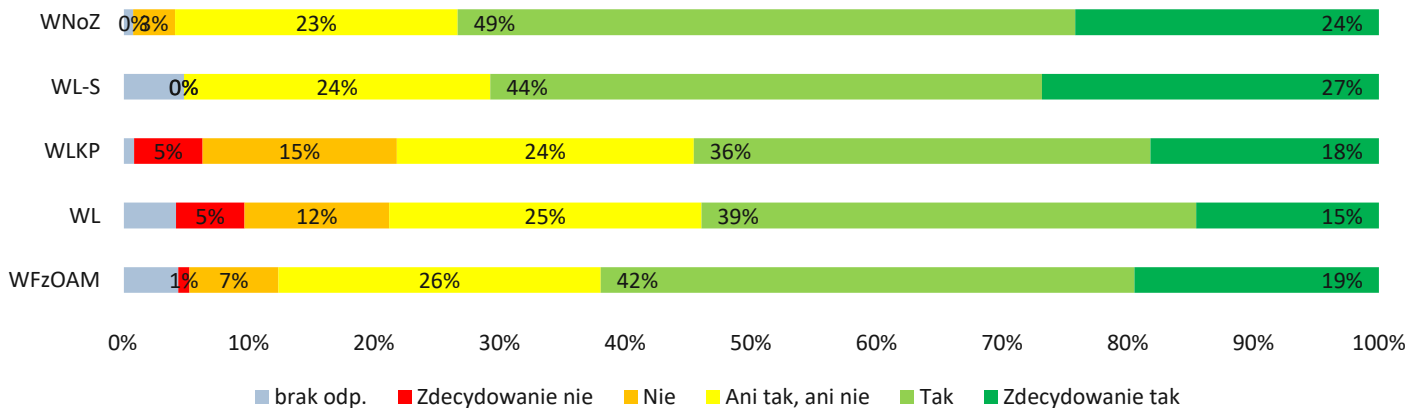


KONSTRUKCJA PROGRAMU STUDIÓW

Czy plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia z perspektywy danego wydziału?

Na poniższym wykresie widać rozkład procentowy odpowiedzi respondentów z poszczególnych wydziałów. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. Fakt tego, że *plany studiów tworzą komplementarność dla danego poziomu kształcenia* najczęściej wskazywali pracownicy WNoZ (73%) oraz WL-S (71%). Na WLKP (20%) i WL (17%) najczęściej pojawiły się oceny negatywne.

Czy plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia na poszczególnych wydziałach?





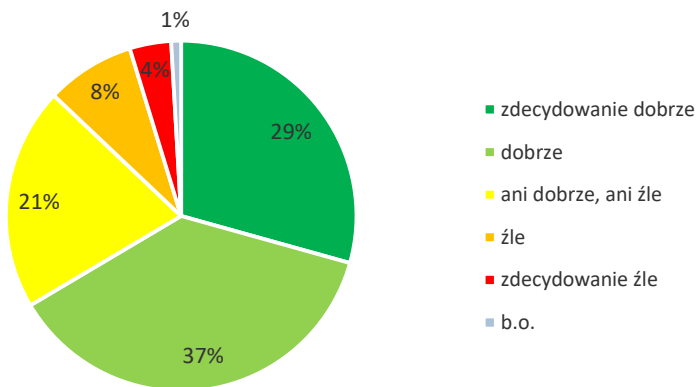
ORGANIZACJA PRACY

Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii nt. *harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego* oraz tego, *czy przydzielone przedmioty i ich forma realizacji są adekwatne do posiadanych przez nich kompetencji*.

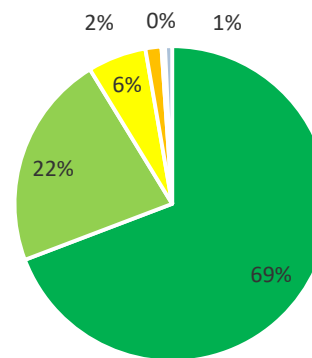
Większość badanych ocenia harmonogram dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego *zdecydowanie dobrze* i *dobrze* (66%). Tylko 12% respondentów oceniło go negatywnie.

W przypadku kwestii przydzielania przedmiotów 91% badanych osób przyznaje, że są one przydzielane adekwatnie do posiadanych kompetencji.

Ogólna ocena harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego



Ocena adekwatności przydzielonych przedmiotów i ich formy realizacji w odniesieniu do posiadanych kompetencji



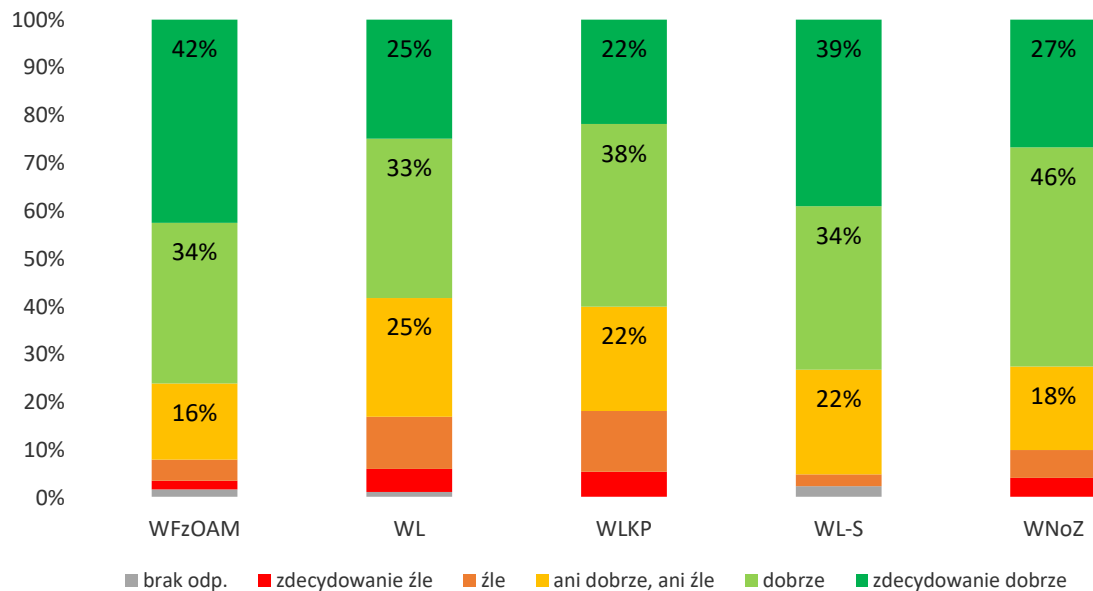


ORGANIZACJA PRACY

Opinia nt. *harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego* na poszczególnych wydziałach.

Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi z perspektywy wydziału, na którym pracują respondenci. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. Pracownicy WFzOAM (77%), WL-S oraz WNoZ (73%) najbardziej pozytywnie oceniają obciążenie dydaktyczne.

Ocena harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego na poszczególnych wydziałach



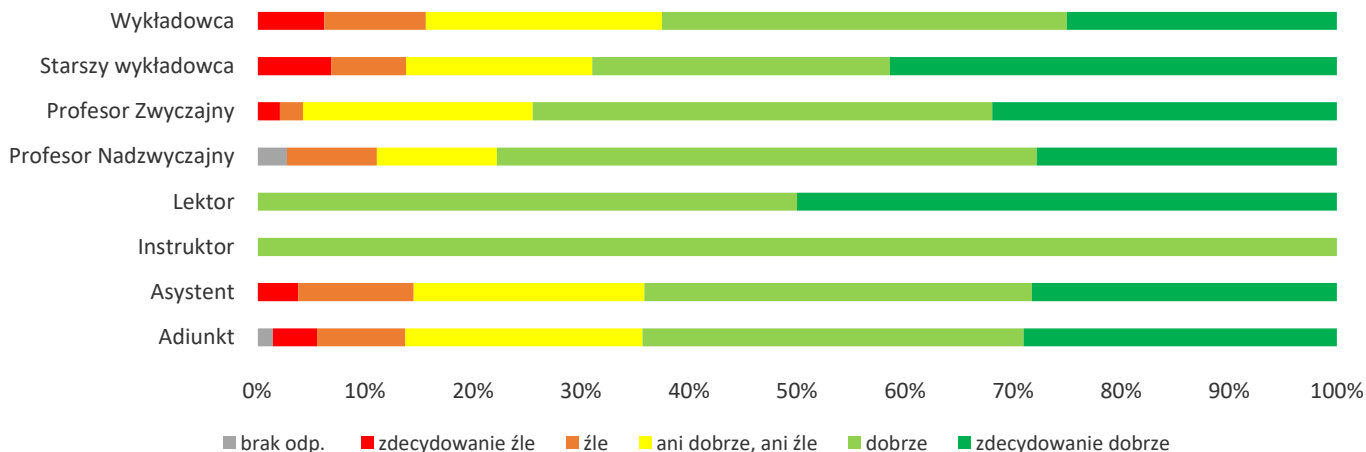


ORGANIZACJA PRACY

Opinia nt. *harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego* z perspektywy stanowiska pracy

Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi z perspektywy stanowiska, które zajmują pracownicy biorący udział w badaniu. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. Warto jednak zaznaczyć, że najczęściej opinii średnich i negatywnych wyrażają wykładowcy, starsi wykładowcy oraz asystenci i adiunkci. Związane jest to nie tylko z ich bardziej licznym udziałem w badaniu, ale również z obowiązkami wynikającymi z ich codziennej pracy.

Ocena harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego, a stanowisko



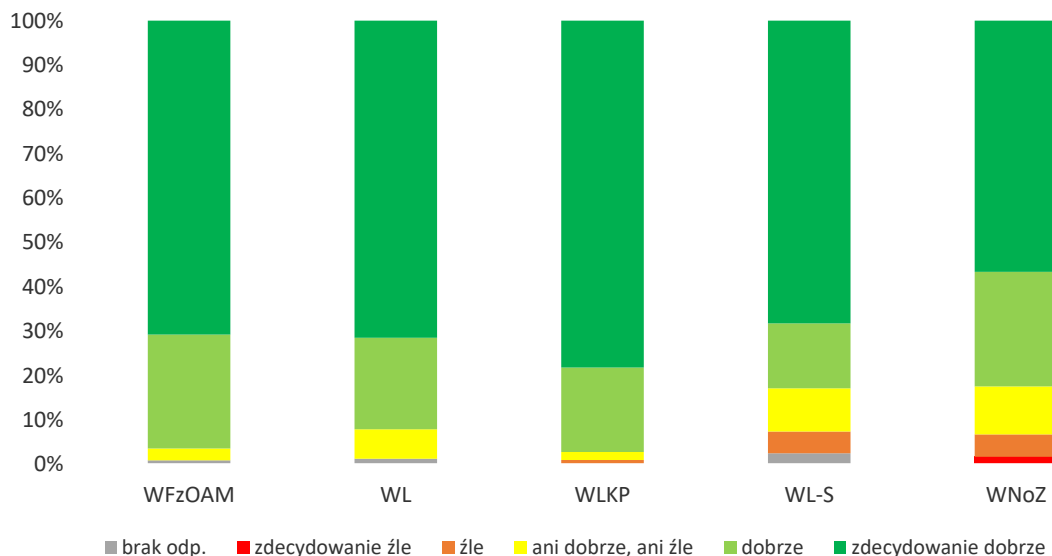


ORGANIZACJA PRACY

Opinia nt. tego, czy *przydzielone przedmioty i ich forma realizacji są adekwatne do posiadanych przez pracowników kompetencji.*

Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi z perspektywy wydziału, na którym pracują respondenci. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej, większość pracowników ocenia pozytywnie adekwatność przydzielanych przedmiotów do ich kompetencji.

Ocena adekwatności przydzielonych przedmiotów i ich formy realizacji w odniesieniu do posiadanych kompetencji wśród pracowników poszczególnych wydziałów



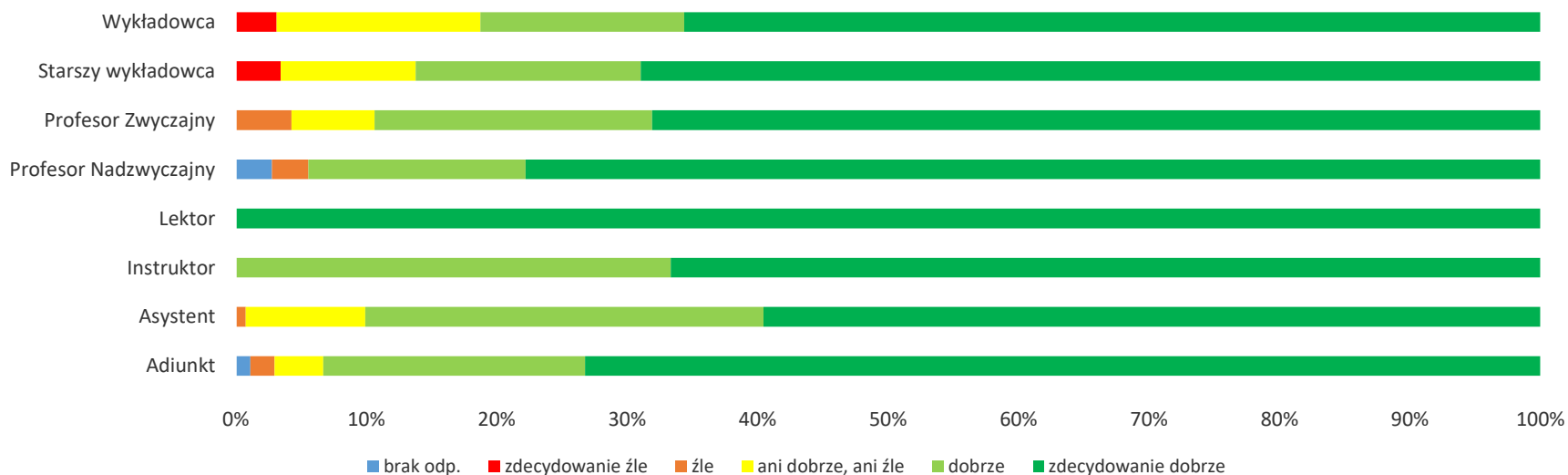


ORGANIZACJA PRACY

Opinia nt. *harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego z perspektywy stanowiska pracy*

Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi z perspektywy stanowiska, które zajmują pracownicy biorący udział w badaniu. Nie ma rozbieżności w stosunku do oceny ogólnej. Warto jednak zaznaczyć, że najczęściej opinii średnich i negatywnych wyrażają wykładowcy oraz starsi wykładowcy.

Ocena adekwatności przydzielonych przedmiotów i ich formy realizacji
w odniesieniu do posiadanych kompetencji wśród pracowników





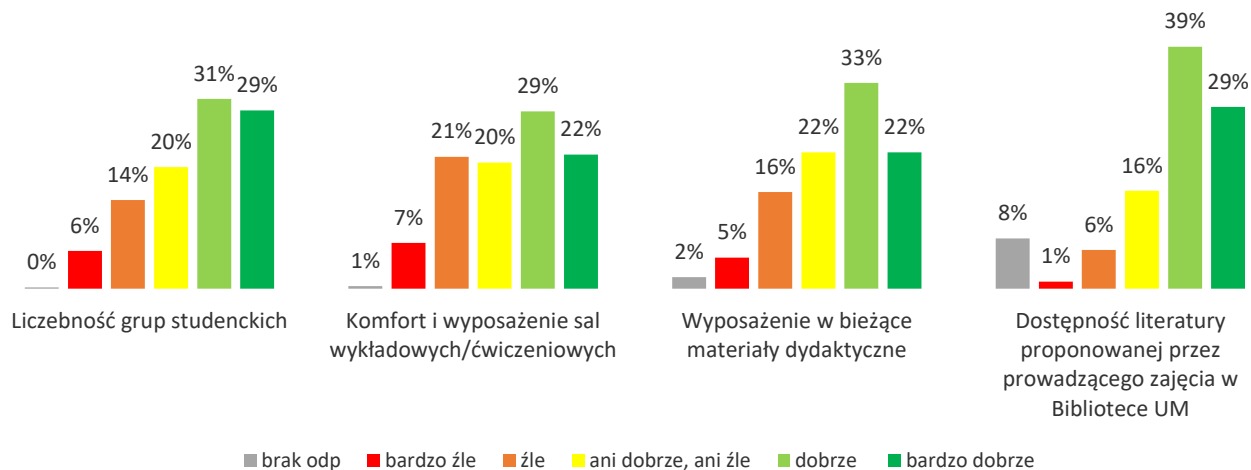
WARUNKI PRACY

Badanie pozwoliło także poznać opinie pracowników na temat różnych aspektów warunków pracy. Możliwa była ocena na 5 stopniowej skali. Średnia uzyskana ocena to 3,5.

Ocenię podlegały następujące kryteria:

- Liczebność grup studenckich
- Komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych (ocenione najniżej 3,4)
- Wyposażenie w bieżące materiały dydaktyczne
- Dostępność literatury proponowanej przez prowadzącego zajęcia w bibliotekach UM

Ogólna ocena warunków pracy



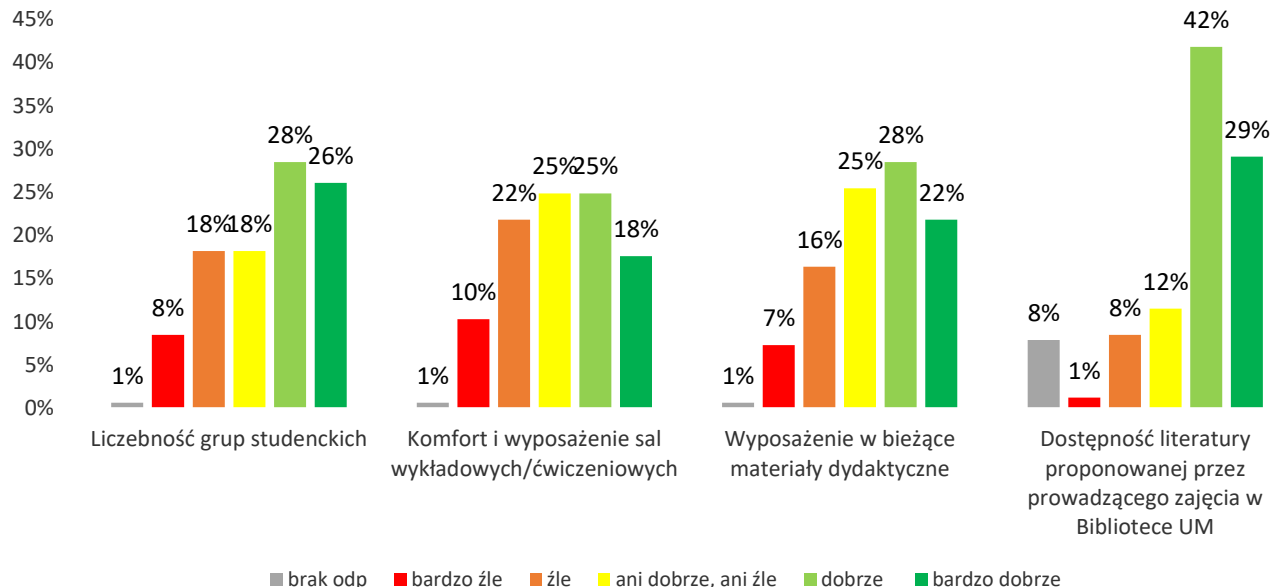


WARUNKI PRACY WL

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarskim.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (71%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (32%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

Ocena warunków pracy na WL



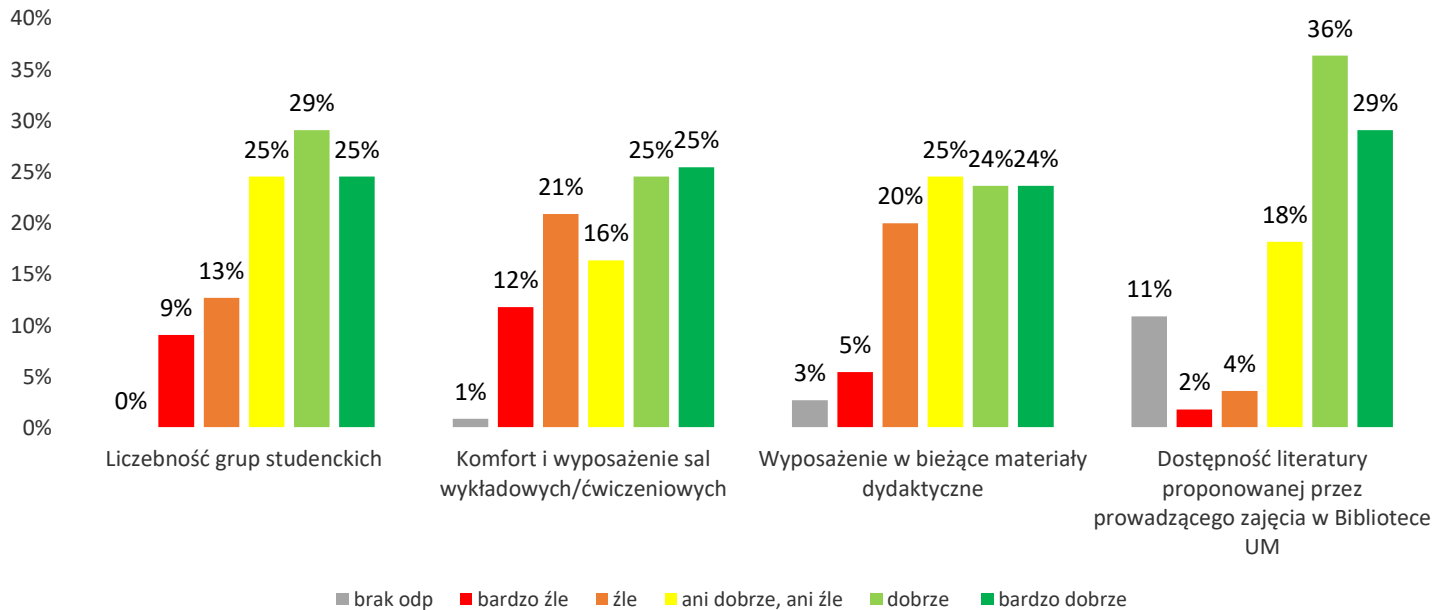


WARUNKI PRACY WLKP

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarskim Kształcenia Podyplomowego.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (65%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (33%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

Ocena warunków pracy na WLKP



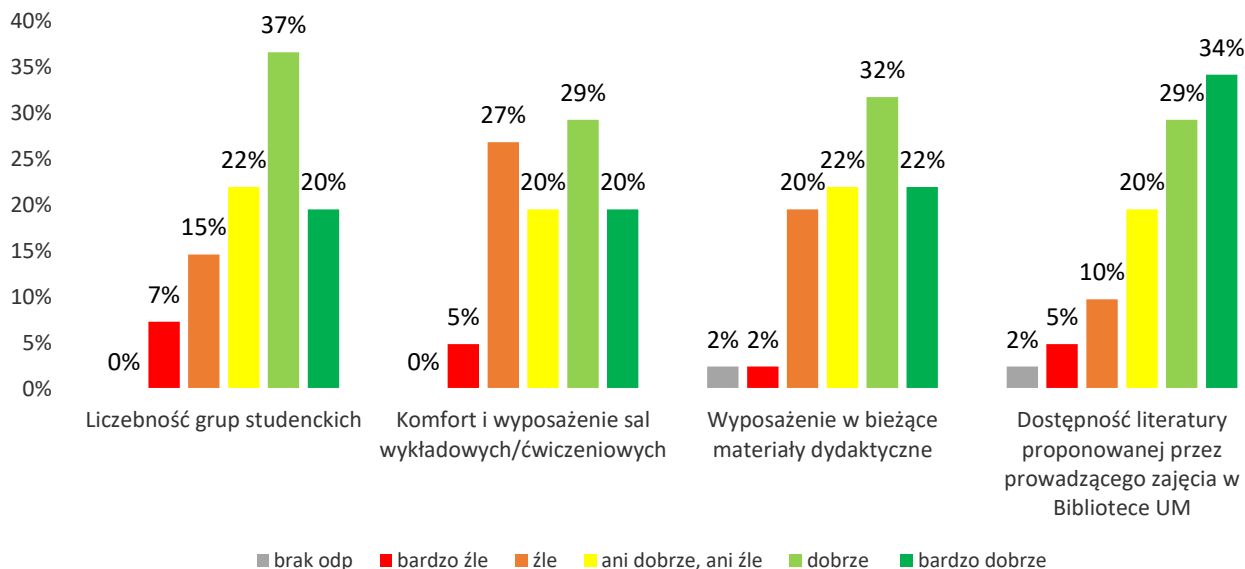


WARUNKI PRACY WL-S

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (63%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (32%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

Ocena warunków pracy na WL-S



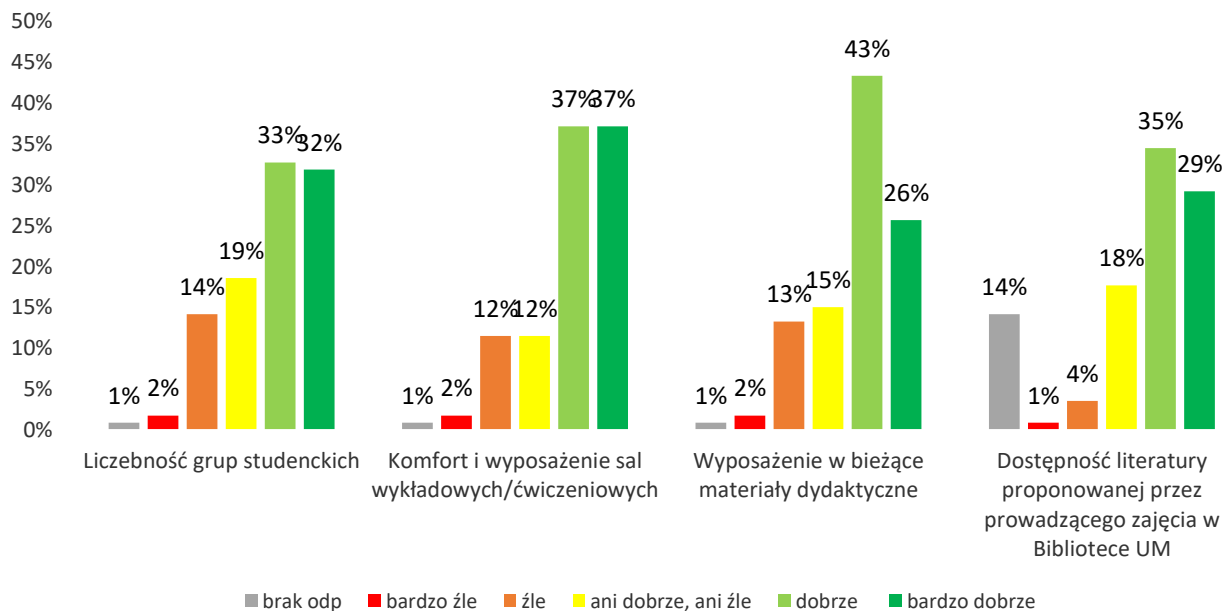


WARUNKI PRACY WFzOAM

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Farmaceutycznym z Oddziałem Analityki Medycznej.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (74%), jednak warto podkreślić, że pozostałe kryteria zostały również wysoko ocenione przez pracowników WFzOAM, co odbiega od ogólnej oceny warunków pracy w UM. Najniższe oceny przyznano *liczebności grup studenckich* (16%).

Ocena warunków pracy na WFzOAM



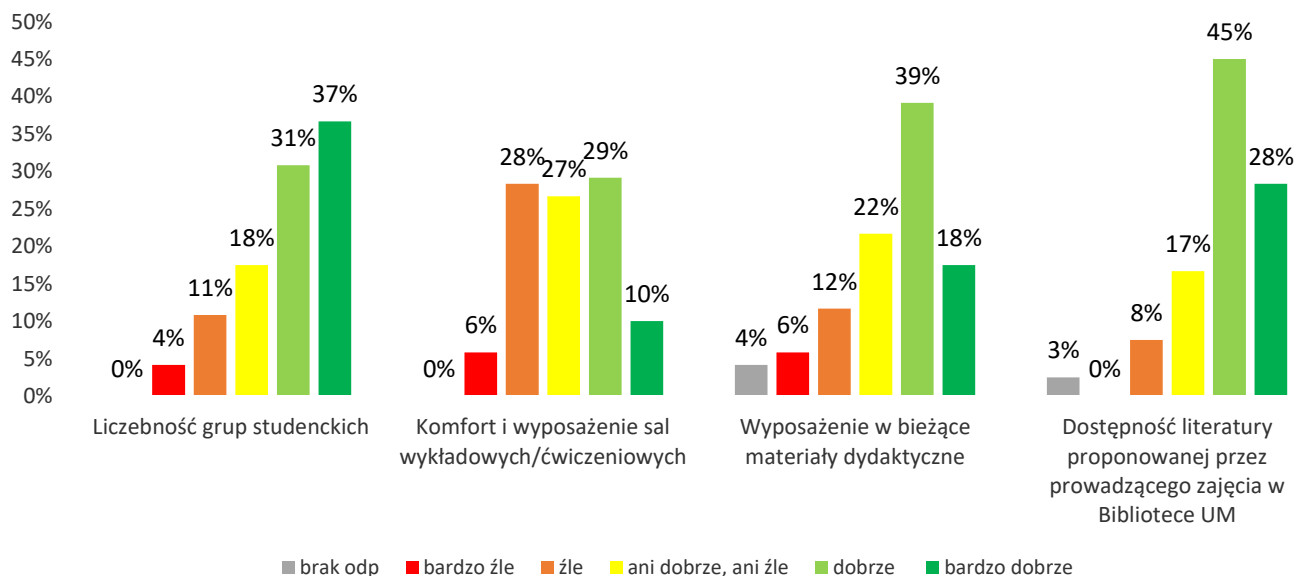


WARUNKI PRACY WNoZ

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Nauk o Zdrowiu

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (73%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (34%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

Ocena warunków pracy na WNoZ





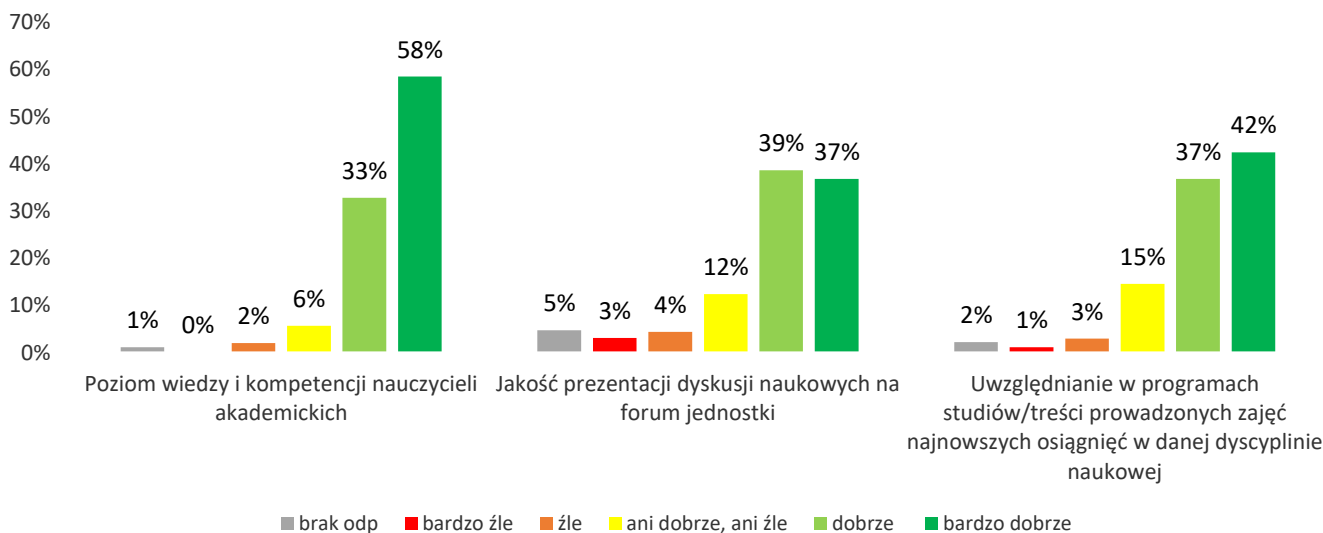
KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Badanie pozwoliło także poznać opinie pracowników na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego. Możliwa była ocena na 5 stopniowej skali. Średnia uzyskana ocena to 4,1.

Ocenie podlegały następujące kryteria:

- Poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich (średnia ocena 4,4)
- Jakość prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki (średnia ocena 3,9)
- Uwzględnienie w programach studiów/treści prowadzonych zajęć najnowszych osiągnięć w danej dyscyplinie naukowej (średnia ocena 4,1)

Ogólna ocena kompetencji oraz badań naukowych
w aspekcie procesu dydaktycznego



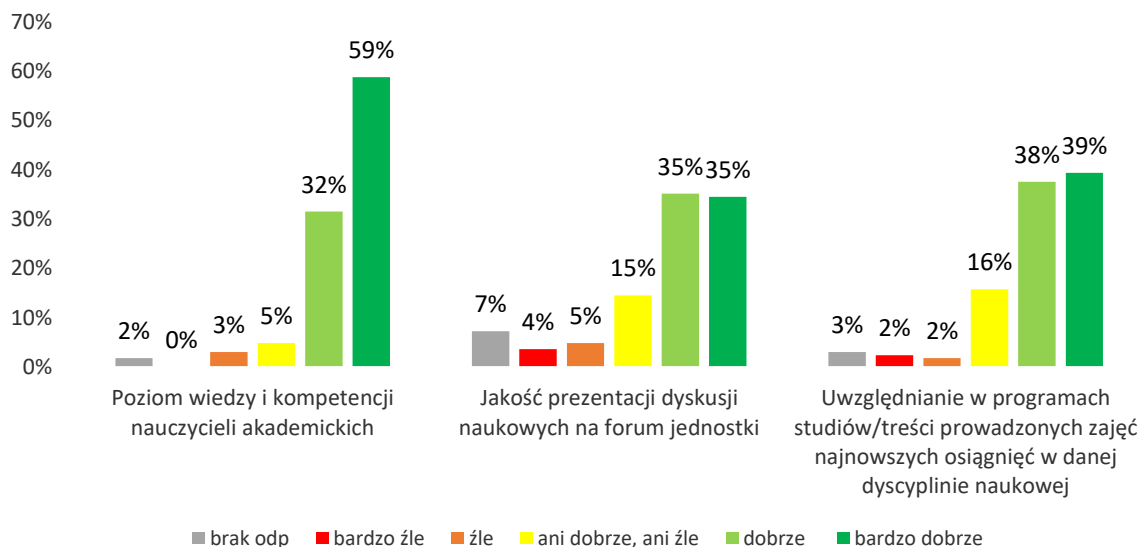


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Respondenci wyrazili opinie na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na Wydziale Lekarskim.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich* (91%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (9%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

Ocena kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na WL



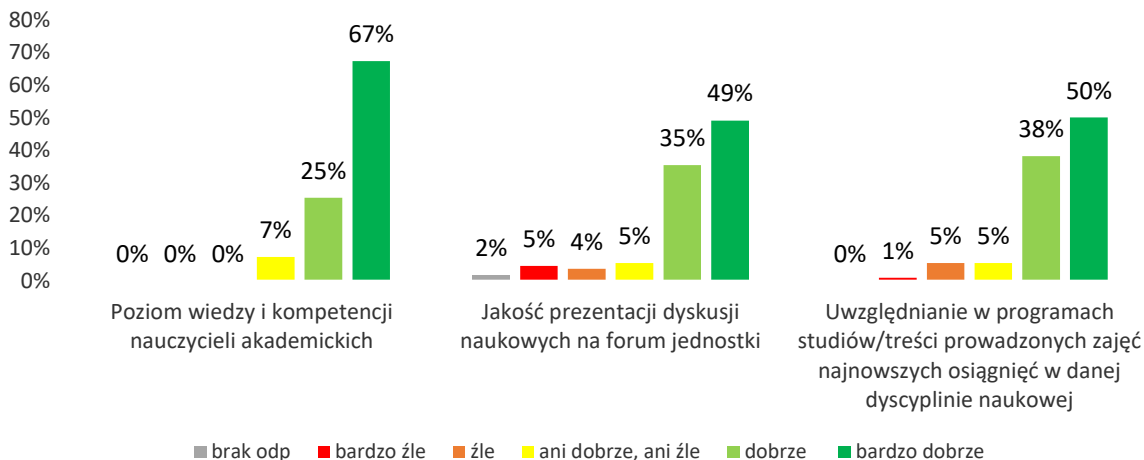


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Respondenci wyrazili opinie na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na Wydziale Lekarskim Kształcenia Podyplomowego.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich* (92%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (9%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

Ocena kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na WLKP



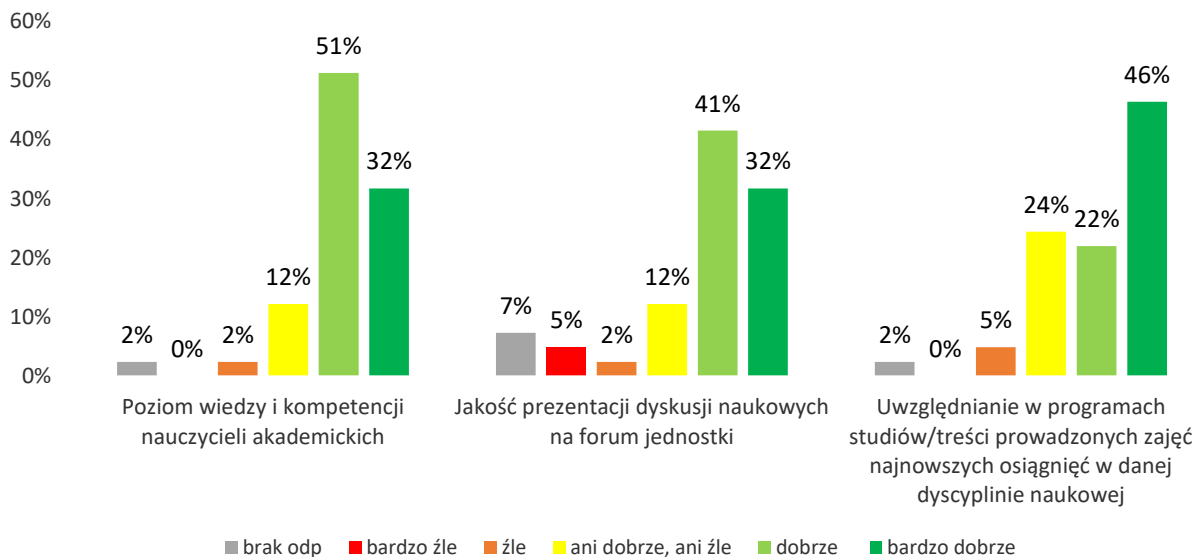


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Respondenci wyrazili opinie na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich* (83%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (7%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

Ocena kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na WL-S



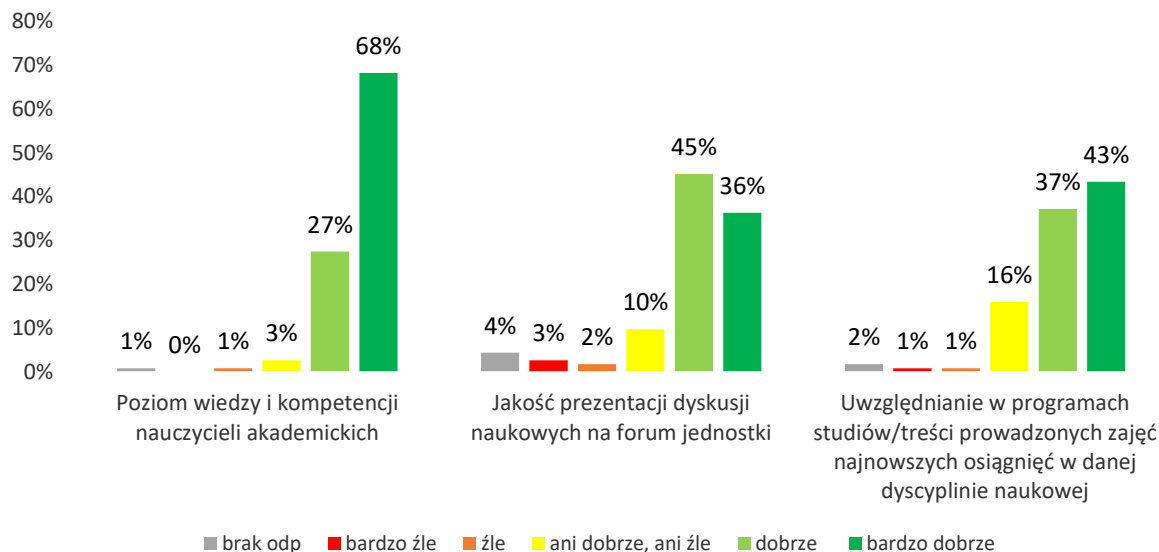


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Respondenci wyrazili opinie na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na Wydziale Farmaceutycznym z OAM.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich* (95%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (9%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

Ocena kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na WFzO



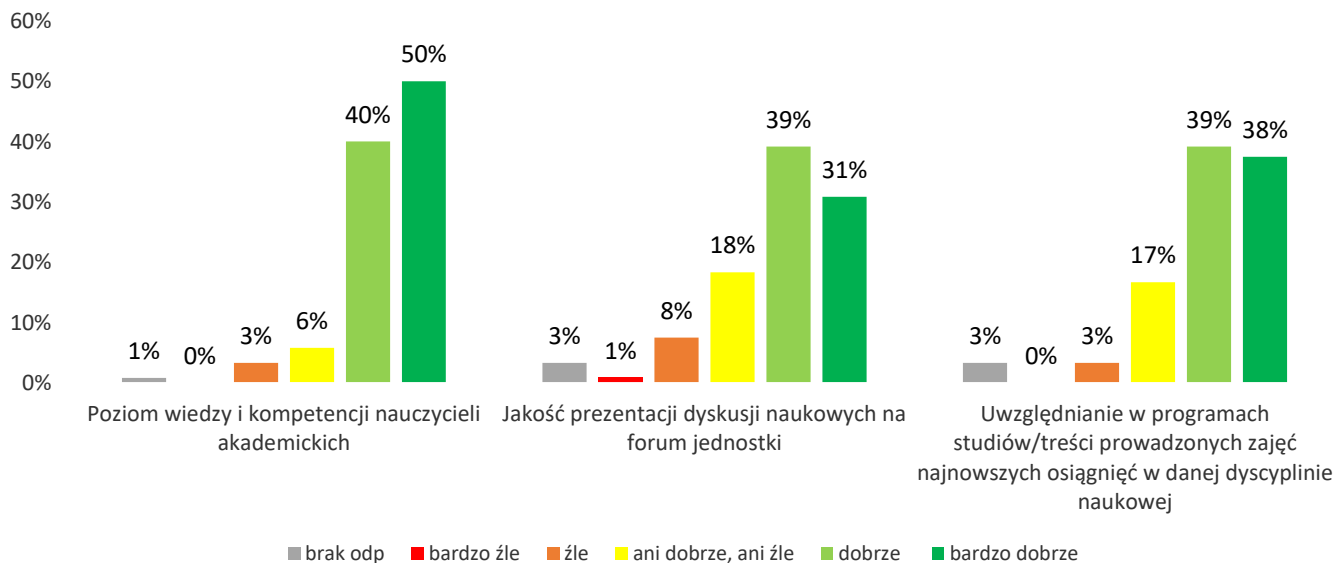


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

Respondenci wyrazili opinie na temat kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na Wydziale Nauk o Zdrowiu.

Najbardziej pozytywnie oceniony został *poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich* (90%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (9%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

Ocena kompetencji oraz badań naukowych w aspekcie procesu dydaktycznego na WNoZ





SZKOLENIA I KURSY

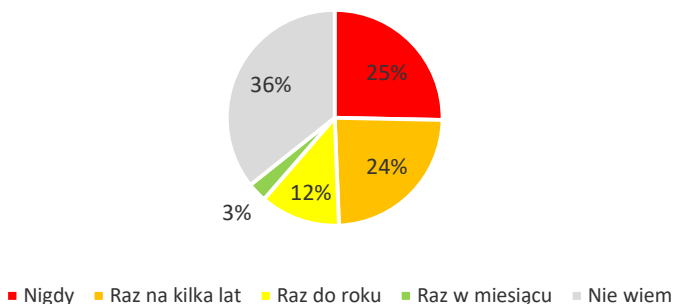
Respondenci zostali również poproszeni o ustosunkowanie się do kwestii poprawy jakości dydaktyki poprzez różnego rodzaju szkolenia i kursy.

Należy zwrócić uwagę, iż więcej niż co trzeci nauczyciel UMW nie wie, jak często odbywają się na jego wydziale szkolenia i kursy rozwijające umiejętności dydaktyczne.

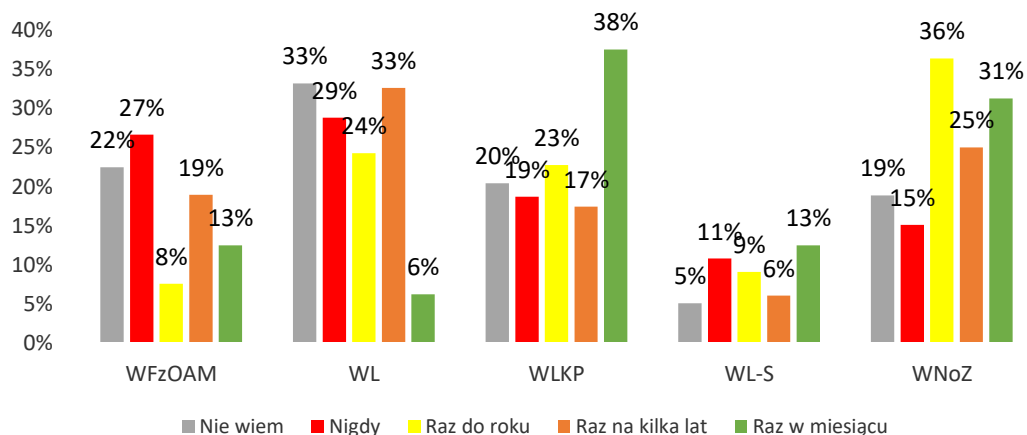
24% pracowników biorących udział w badaniu przyznaje, że takie działania mają miejsce na ich wydziale raz na kilka lat, a co czwarty pracownik przyznaje, że takie szkolenia na jego wydziale w ogóle nie występują.

Szczegółowa analiza wyników udzielanych przez przedstawicieli poszczególnych wydziałów wykazuje, że szkolenia rozwijające umiejętności dydaktyczne odbywają się najczęściej – zdaniem pracowników - na WLKP (38%) i WNoZ (31%).

Częstotliwość odbywania się szkoleń/kursów rozwijających umiejętności dydaktyczne



Jak często na wydziale odbywają się szkolenia/kursy rozwijające umiejętności dydaktyczne?





SZKOLENIA I KURSY

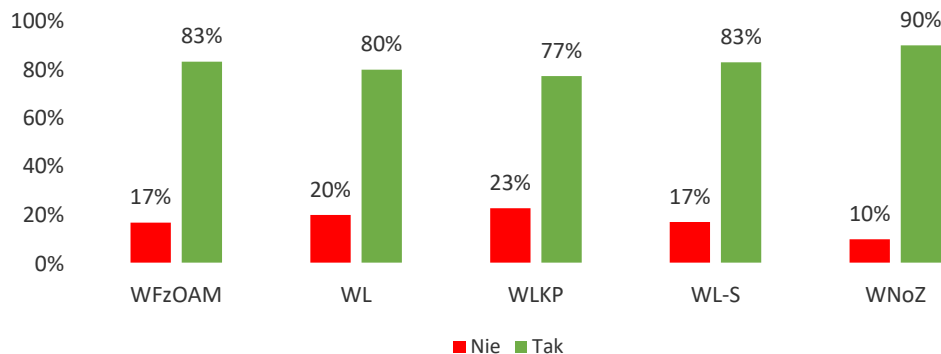
Zdecydowana większość pracowników UMW biorących udział w badaniu deklaruje swoje zainteresowanie udziałem w szkoleniach/kursach rozwijających umiejętności dydaktyczne.

Takiego zdania jest 83 % badanych nauczycieli.

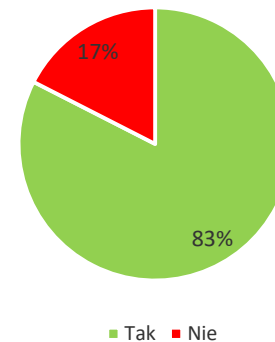
Chęć udziału w szkoleniach i kursach rozwijających umiejętności dydaktyczne cieszy się największym zainteresowaniem wśród pracowników Wydziału Nauk o Zdrowiu (90%).

Prawie, co czwarty pracownik WLKP nie wyraża zainteresowania udziałem w tego typu szkoleniach.

Zainteresowanie szkoleniami/kursami rozwijającymi umiejętności dydaktyczne na poszczególnych wydziałach



Zainteresowanie szkoleniami/kursami rozwijającymi umiejętności dydaktyczne



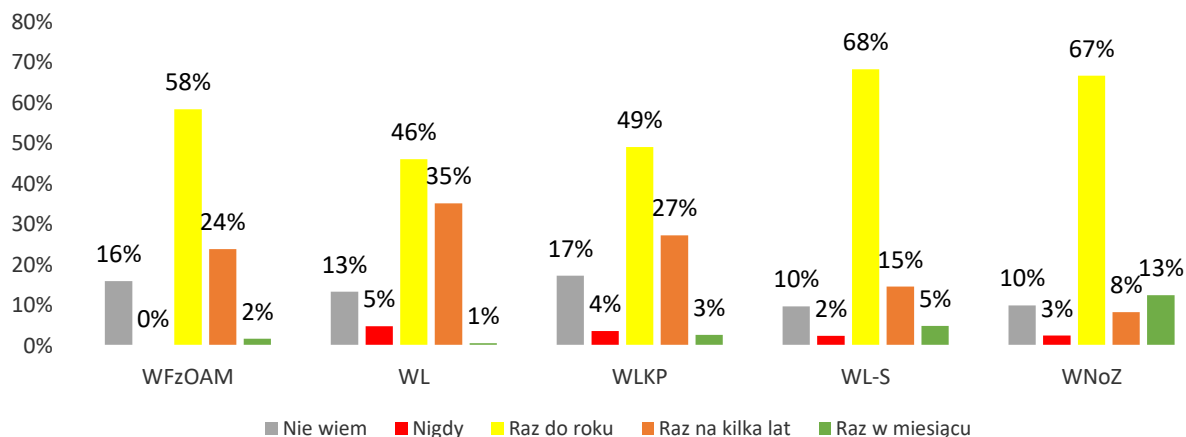


HOSPITACJE

Podczas badania sprawdzono również wiedzę respondentów na temat odbywających się na poszczególnych wydziałach hospitaacji zajęć dydaktycznych, jako mechanizmu oceny i poprawy jakości kształcenia.

Jak widać na poniższym wykresie, większość nauczycieli dydaktycznych deklaruje, że hospitaacje na ich wydziale odbywają się *raz do roku*. Najwięcej takich odpowiedzi dot. WL-S oraz WNoZ. Należy jednak zwrócić, że nauczyciele dydaktyczni z WL oraz WLKP, twierdzą częściej niż inni, że hospitaacje w tych jednostkach odbywają się *raz na kilka lat*. Prawdopodobnie przyczyną jest fakt, iż na wydziałach tych, z racji większej liczby nauczycieli akademickich, hospitaacje odbywają się rzadziej.

Jak często w Pani/Pana katedrze/zakładzie odbywają się hospitaacje zajęć dydaktycznych?



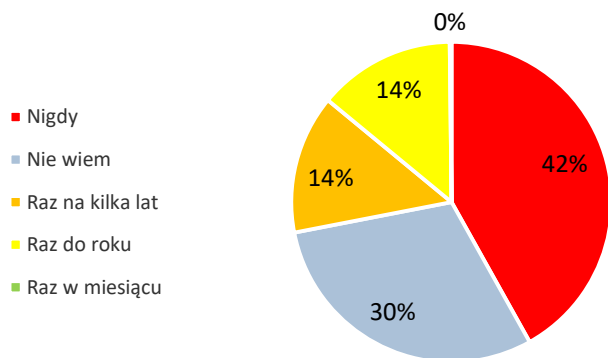


NAGRADZANIE NAJLEPSZYCH PRACOWNIKÓW

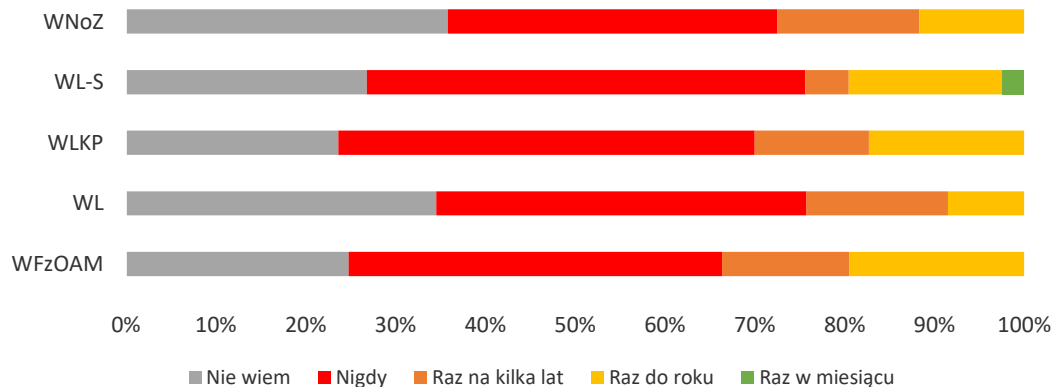
Podczas badania respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii nt. tego, czy w ich katedrach/zakładach stosuje się nagradzanie najlepszych pracowników.

Jak widać na poniższym wykresie, większość nauczycieli dydaktycznych deklaruje, że *nigdy* w ich zakładzie/katedrze nie są nagradzani najlepsi pracownicy. Opinię taką wyraziło 42% badanych. 30% respondentów *nie wie*, czy takie nagrody są przyznawane, czy nie. Nieliczna grupa badanych, bo po 14% przyznała w ankiecie, że nagrody takie otrzymują najlepsi pracownicy dydaktyczni *raz do roku* lub *raz na kilka lat*. Dane te nie zmieniają się w zależności od wydziału, na którym w negatywnym świetle stawiają kryterium *nagradzania najlepszych pracowników* jako mechanizmu poprawy jakości kształcenia.

Jak często w Pani/Pana katedrze/zakładzie stosuje się nagradzanie najlepszych pracowników?



Jak często w Pani/Pana katedrze/zakładzie stosuje się nagradzanie najlepszych pracowników?
Perspektywa poszczególnych wydziałów

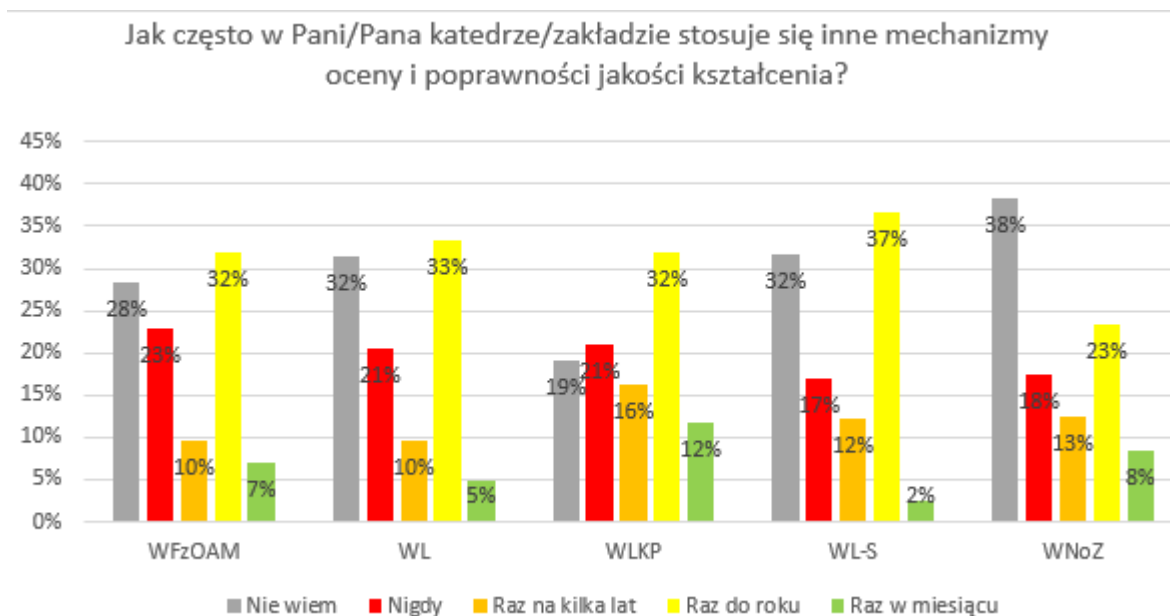




INNE MECHANIZMY POPRAWY JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Podczas badania respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii nt. tego, czy w ich katedrach/zakładach stosuje się także inne mechanizmy oceny i poprawy jakości kształcenia.

Jak widać na poniższym wykresie, większość nauczycieli dydaktycznych na poszczególnych wydziałach deklaruje, że *nie wie*, czy w ich zakładzie/katedrze stosuje się inne mechanizmy oceny i poprawności jakości kształcenia lub stwierdzają, że takie praktyki stosowane są *raz do roku*.





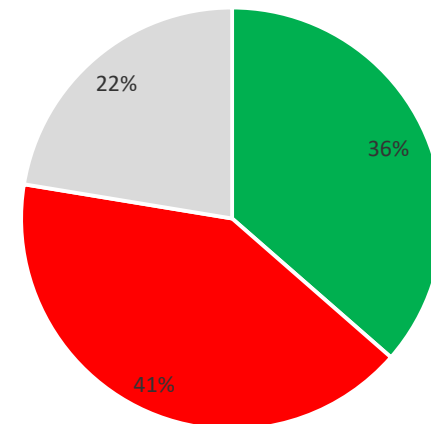
ANKIETOWANIE ZAJĘĆ

Pracownicy biorący udział w badaniu, zostali również zapytani o ankietowanie zajęć dydaktycznych. Na pytanie: *czy wyniki ankiety SONA mają wpływ na poprawę jakości zajęć* 36% pracowników odpowiedziało twierdząco, natomiast 41% było przeciwnego zdania. 22% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Najmniejszy wpływ ankiet SONA na poprawę jakości zajęć dydaktycznych dostrzegany jest na WLKP (47%).

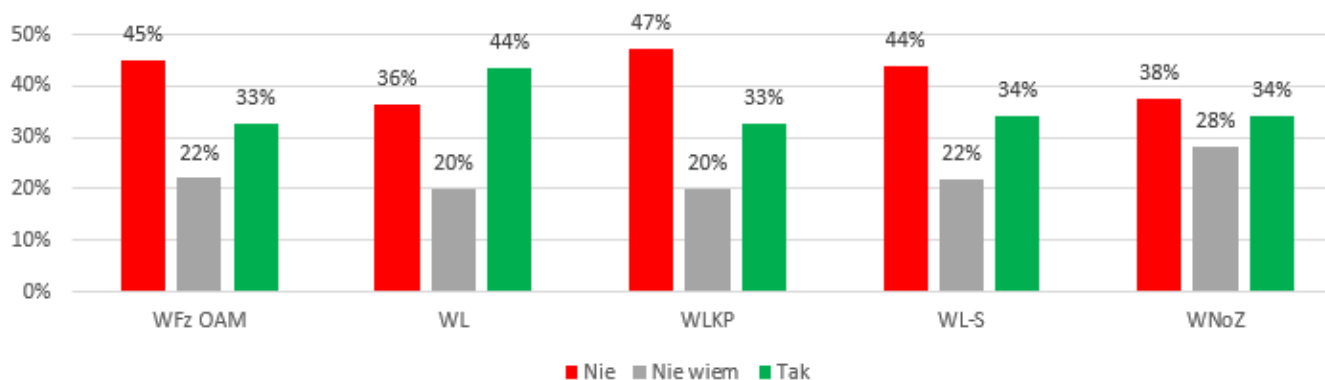
Tylko na WL odpowiedzi pozytywne przewyższają negatywne.

Czy wyniki badania SONA mają wpływ na poprawę jakości zajęć dydaktycznych?



■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem

Wpływ ankiety SONA na poprawę jakości zajęć na poszczególnych wydziałach





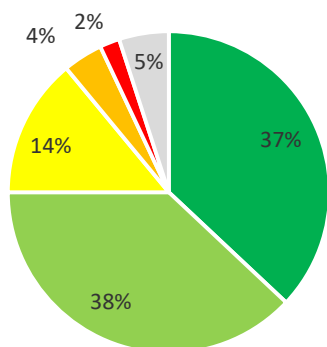
ADMINISTRACJA UMW

Większość nauczycieli, którzy brali udział w badaniu dobrze ocenia funkcjonowanie administracji uczelni i nie ma do niej zastrzeżeń.

Pracę dziekanatu pozytywnie ocenia 75% wszystkich respondentów, natomiast zaledwie 6% ocenia ją negatywnie.

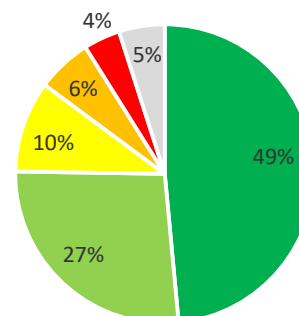
Równie wysoko jest oceniana praca sekretariatów poszczególnych katedr oraz zakładów, gdzie pozytywnych wskazań jest 76%, natomiast negatywnych 10%.

Ocena funkcjonowania dziekanatu



■ Bardzo dobrze ■ Raczej dobrze ■ Średnio
■ Raczej źle ■ Bardzo źle ■ Brak odpowiedzi

Ocena funkcjonowania sekretariatu zakładu/katedry



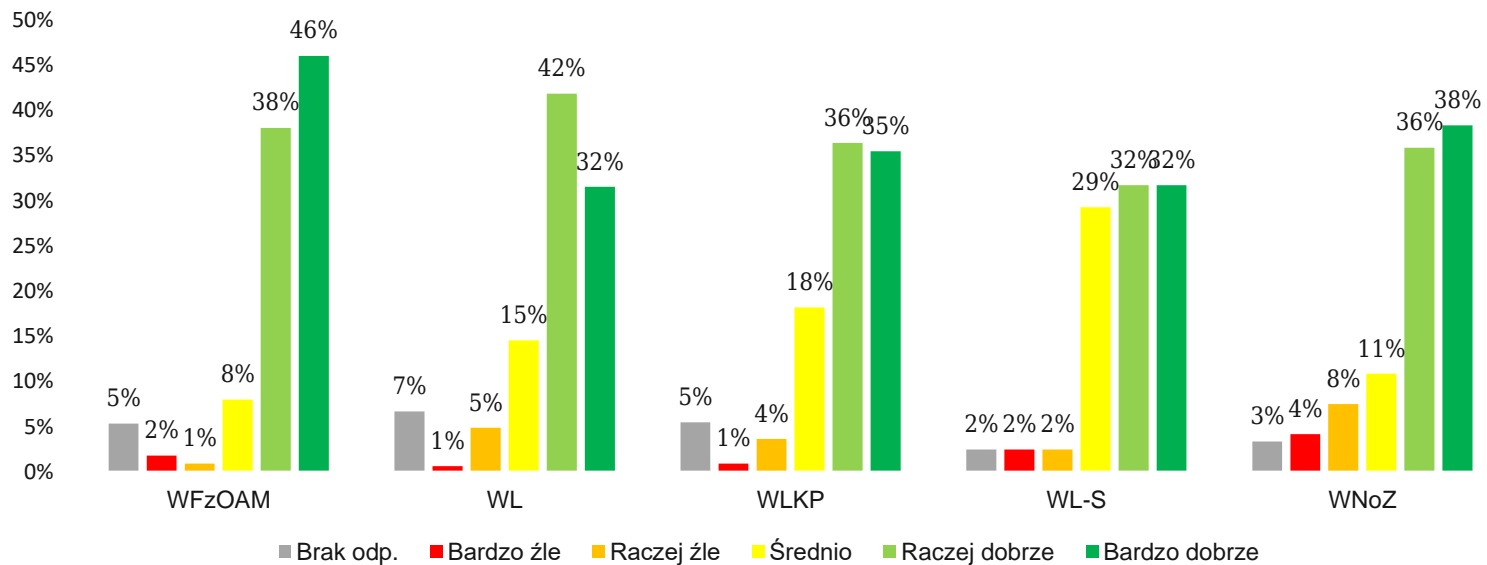
■ Bardzo dobrze ■ Raczej dobrze ■ Średnio
■ Raczej źle ■ Bardzo źle ■ Brak odpowiedzi



ADMINISTRACJA UMW

Poniższe dane prezentują ocenę pracy dziekanatów na poszczególnych wydziałach. Nie odbiegają one od danych ogólnych. Najwyżej oceniana jest praca dziekanatu WFzOAM (84% pozytywnych opinii), a najslabiej dziekanat WL-S (64% ocen pozytywnych i 29% średnich).

Ocena funkcjonowania dziekanatów na poszczególnych wydziałach

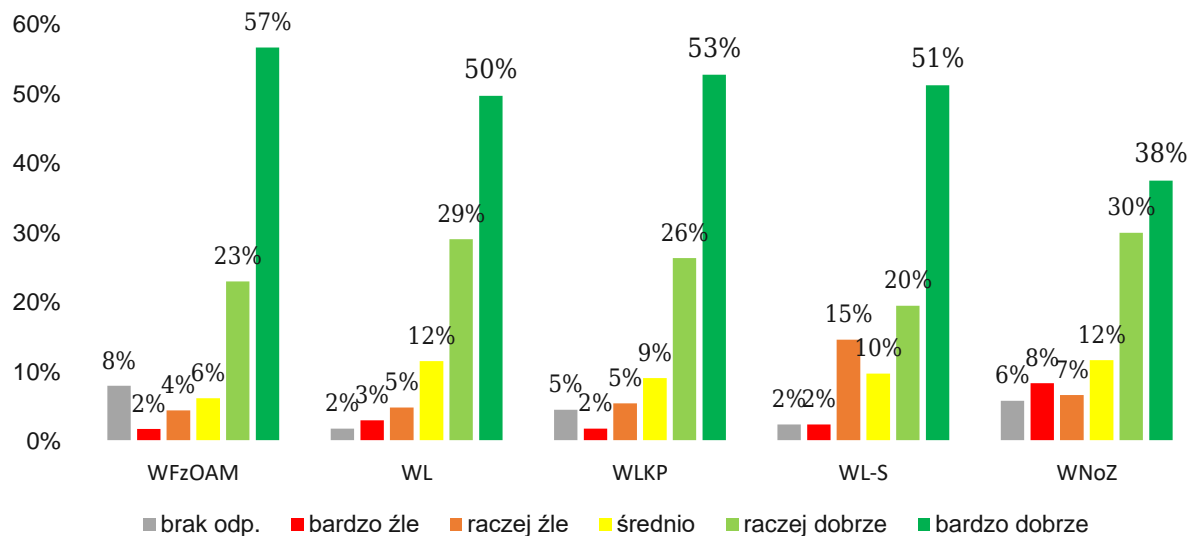




ADMINISTRACJA UMW

Poniższe dane prezentują ocenę pracy sekretariatów zakładów/katedr na poszczególnych wydziałach. Najwyżej oceniana jest praca jednostek na WFzOAM (80% pozytywnych opinii), a najslabiej dziekanat WNoZ (68% ocen pozytywnych i 15% negatywnych).

Ocena funkcjonowania sekretariatu zakładu/katedry na poszczególnych wydziałach





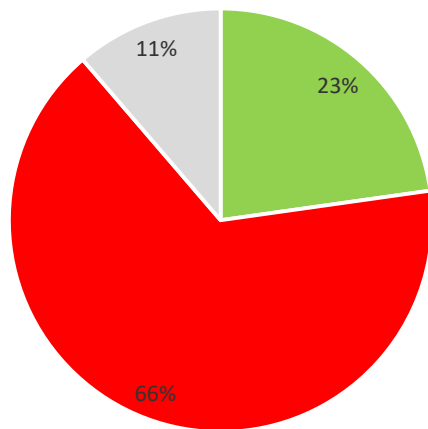
PROBLEM I PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

W badaniu został również poruszony problem wypalenia zawodowego.

Na pytanie czy problem ten dotyczy bezpośrednio badanych pracowników większość (66%), odpowiedziała przecząco, jednak należy zwrócić uwagę, iż prawie, co czwarty respondent (23%), twierdzi, że doświadcza wypalenia zawodowego.

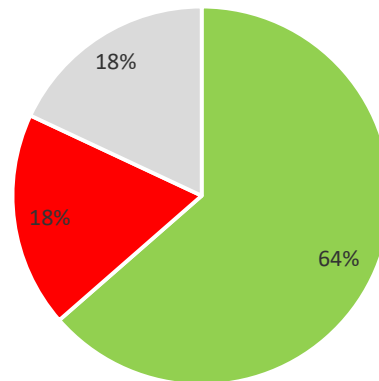
Podobnie przedstawiają się wyniki dotyczące kwestii profilaktyki tego problemu. 64% badanych uważa, że konieczne jest podjęcie takich działań.

Czy problem wypalenia zawodowego dotyczy Pana/Pani ?



■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem

Czy uważa Pan/Pani, że potrzebne jest podjęcie działań profilaktycznych dotyczących wypalenia zawodowego?



■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem

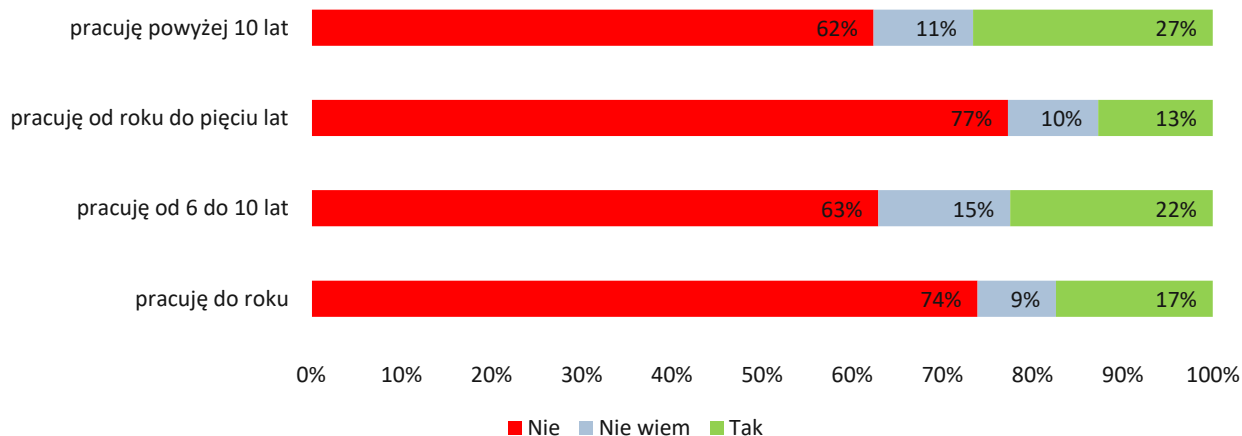


PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

Dla oceny problemu wypalenia zawodowego najbardziej istotnym wskaźnikiem jest kryterium stażu pracy.

Jak widać na poniższym wykresie, najwięcej osób deklarujących, że dot. ich problem wypalenia zawodowego, to osoby ze stażem pracy wyższym niż 10 lat (27%) lub pracujące od 6 do 10 lat (22%). Niepokojące wydają się dane dot. osób pracujących poniżej roku wśród, których już 17% badanych deklaruje bycie „dotkniętym” wypaleniem zawodowym.

Problem wypalenia zawodowego, a staż pracy



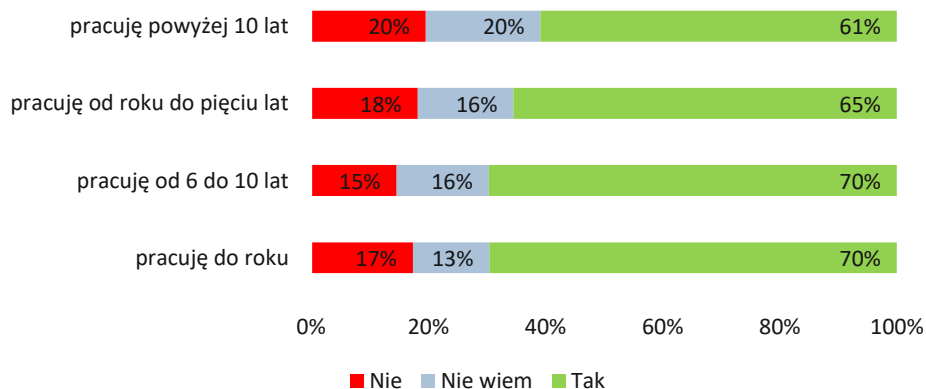


PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

W świetle danych dot. występowania problemu wypalenia zawodowego wśród pracowników z określonym stażem pracy warto przyrzeć się ich spojrzeniu na kwestię profilaktyki tego problemu.

Jak widać na poniższym wykresie, najwięcej osób deklarujących potrzebę profilaktyki wypalenia zawodowego, to osoby z najniższym i średnim stażem (70%). Niepokojące wydają się dane dot. osób pracujących powyżej 10 lat. To w tym gronie najwięcej badanych zadeklarowało fakt występowania wypalenia zawodowego, a jednocześnie najmniej osób jest zainteresowanych profilaktyką tego zjawiska.

Potrzeba profilaktyki problemu wypalenia
zawodowego, a staż pracy

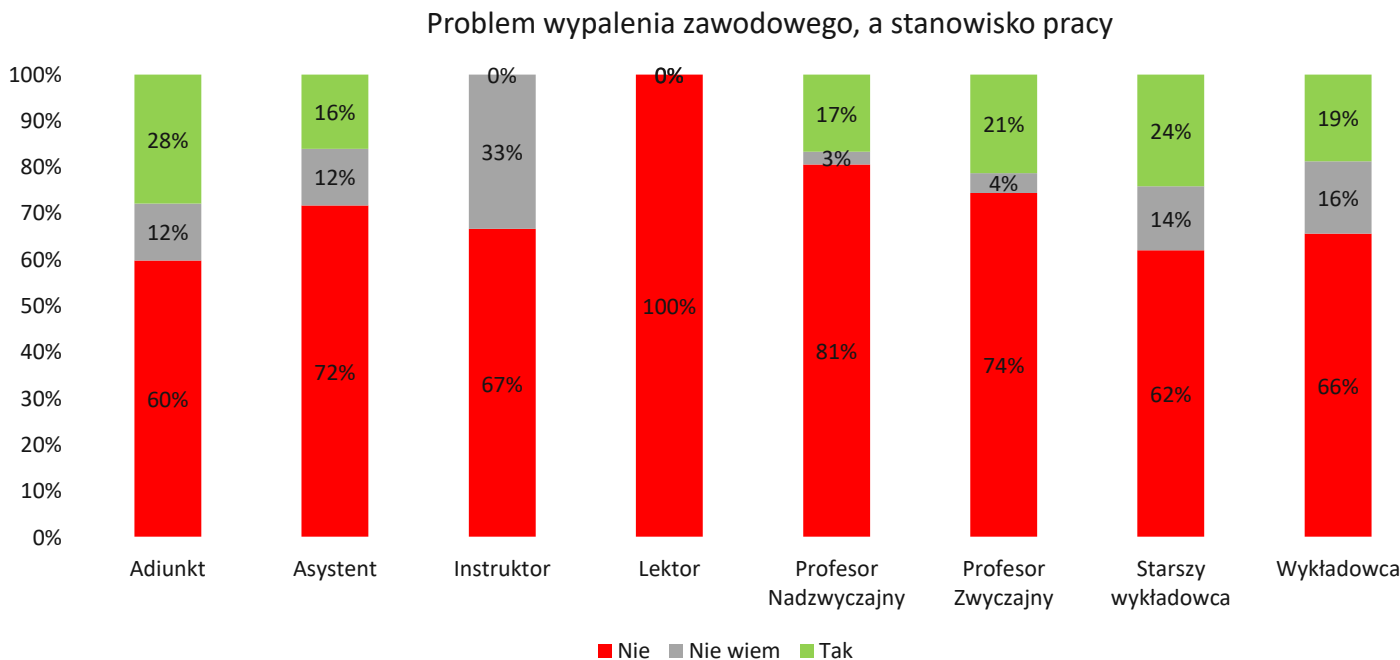




PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

Dla oceny problemu wypalenia zawodowego kolejnym wskaźnikiem jest stanowisko pracy, osób biorących udział w badaniu.

Jak widać na poniższym wykresie, problem wypalenia zawodowego najczęściej deklarują adiunkci (28%) i starsi wykładowcy (24%).



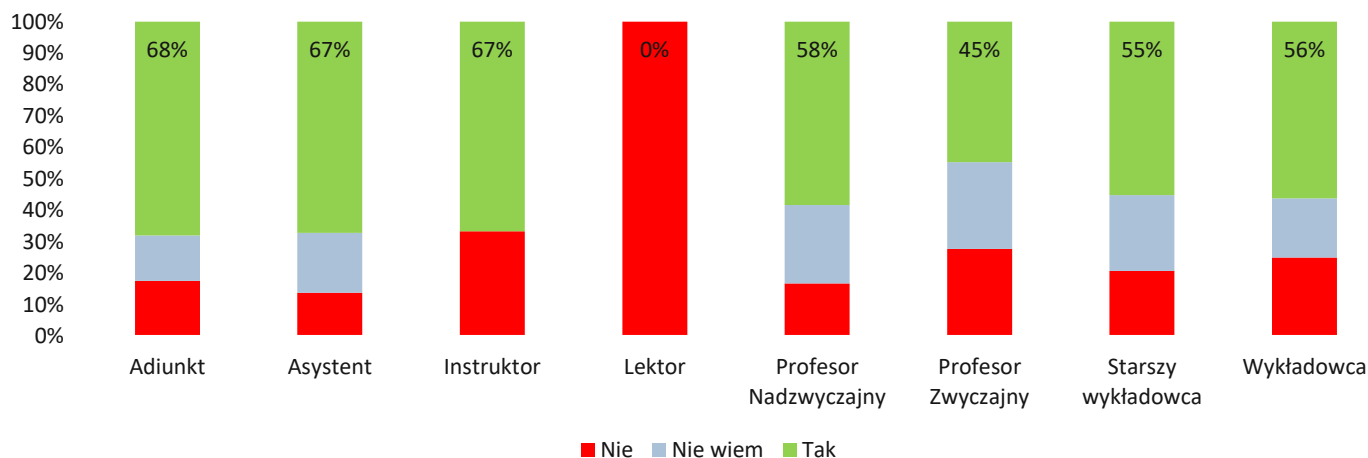


PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

W świetle danych dot. występowania problemu wypalenia zawodowego wśród pracowników na określonych stanowiskach pracy, warto przyrzeć się ich spojrzeniu na kwestię profilaktyki tego problemu.

Jak widać na poniższym wykresie, najwięcej osób deklarujących potrzebę profilaktyki wypalenia zawodowego, to adiunkci (68%), którzy wskazywali najliczniej fakt występowania problemu wypalenia zawodowego. Najmniej taką profilaktyką są zainteresowani profesorzy zwyczajni, co może się wydawać niepokojące w kontekście zajmowania przez nich trzeciej pozycji, co do deklarowanego wypalenia zawodowego.

Potrzeba profilaktyki problemu wypalenia zawodowego,
a stanowisko pracy



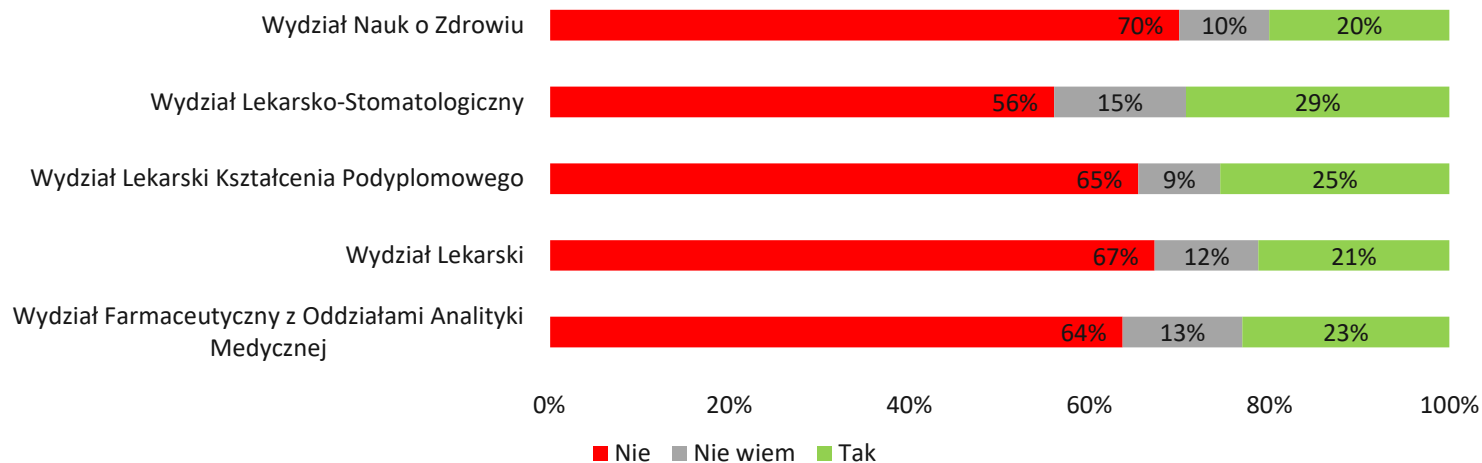


PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

Dla oceny istnienia problemu wypalenia zawodowego na UMW ważnym wskaźnikiem jest również kryterium wydziału, z którego pochodzą pracownicy biorący udział w badaniu.

Jak widać na poniższym wykresie, dane dot. problemu wypalenia zawodowego nie różnią się znacząco, jednak na uwagę zasługuje fakt, że najwięcej osób doświadczających tego problemu jest na WL-S, a najmniej a WNoZ.

Problem wypalenia zawodowego na poszczególnych wydziałach UM



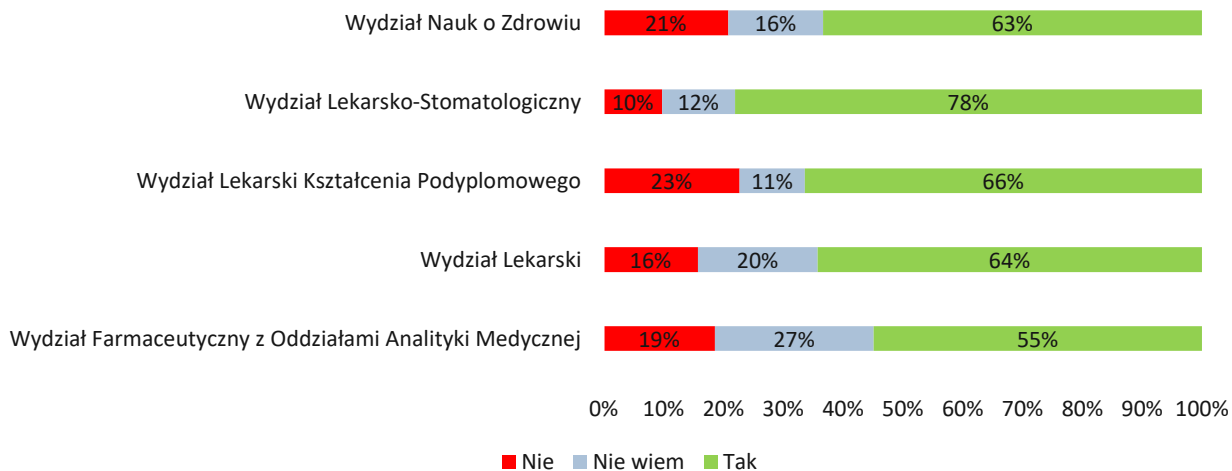


PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

W świetle danych dot. występowania problemu wypalenia zawodowego na poszczególnych wydziałach warto przyrzeć się spojrzeniu respondentów na kwestię profilaktyki tego problemu.

Najwięcej osób deklarujących potrzebę działań profilaktycznych, to pracownicy WL-S, na którym jednocześnie najwięcej osób ze wszystkich wydziałów doświadcza tego problemu.

Potrzeba profilaktyki problemu wypalenia zawodowego
na poszczególnych wydziałach





PYTANIE OTWARTE

W kwestionariuszu ankiety oceniającej jakość kształcenia w Uniwersytecie Medycznym ostatnie pytanie miało formę otwartą. Respondenci mogli w tym pytaniu wpisać ogólne uwagi dot. jakości kształcenia i/lub badania oceny jakości kształcenia.

Zrobiło to 310 osób z 549, które wzięły udział w całym badaniu.

Na podstawie zebranych odpowiedzi przeprowadzono analizę podczas, której skategoryzowano wszelkie komentarze. Uwagi zostały podzielone na te dot. jakości kształcenia oraz te dotyczące badania jakości kształcenia. Poniżej przedstawiono najczęściej pojawiające się rodzaje komentarzy.



PYTANIE OTWARTE

– UWAGI DOT. JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Finanse

Zbyt niskie wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich

Zbyt niskie nakłady finansowe na sprzęt potrzebny do nauczania

Zbyt niskie nakłady finansowe na nowoczesną dydaktykę - zajęcia laboratoryjne

Zbyt długi czas oczekiwania na rozliczenie i wypłatę pieniędzy

Sale/sprzęt/ wyposażenie dydaktyczne

Kiepskie warunki lokalowe zarówno na terenie uczelni, jak i szpitala

Zbyt mało i zbyt małe sale dydaktyczne

Brak odpowiedniego wyposażenia do prowadzenia zajęć dydaktycznych

Przestarzały sprzęt laboratoryjny

Obciążenia dydaktyczne/ Praca naukowo- dydaktyczna

Przeciążenie dydaktyczne pracowników

Braki kadrowe

Konflikt między pracą dydaktyczną, a obowiązkami w szpitalu

Brak w ocenie pracownika kryteriów dot. pracy dydaktycznej

Szkolenie i wynagradzanie kadry

Brak kursów doksztalających

Brak środków finansowych na udział w szkoleniach/kursach

Zapotrzebowanie na szkolenia językowe

Zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu dydaktyki i specjalistyczne

Niedocenie wkładu w pracę dydaktyczną

Brak nagród finansowych i motywujących do pracy naukowo-dydaktycznej

Zajęcia kliniczne

Bardzo zły poziom zajęć klinicznych : zbyt mało czasu dla studentów, kiepskie warunki lokalowe i sprzętowe, zbyt liczne grupy studentów, źle rozplanowany grafik zajęć klinicznych

Program studiów

Przeladowany program studiów wpływający na jakość kształcenia zarówno z perspektywy dydaktyków, jak i studentów

Brak adekwatnej integracji międzyprzedmiotowej w programie studiów

Propozycja wprowadzenia modułowego programu studiów

Uwagi dot. poszczególnych wydziałów



PYTANIE OTWARTE

— UWAGI DOT. BADANIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

SONA

Konieczność wprowadzenia wersji elektronicznej

Brak wglądu w wyniki ankiety

Brak możliwości dyskusji na temat wyników ankiety

Nadmiernie obciążająca studentów, prowadzących i administrację

Pytania są zbyt ogólne i nic niewnoszące

Nieobiektywna i nierzetelna – jej wyniki są zbyt uzależnione od oceny studentów

Ankieta OJK

Zbyt ogólna

Niepoprawna konstrukcja ankiety, niedająca możliwości wyrażenia własnego zdania

Brak wiary w zasadność przeprowadzania ankiety

Skrzynka Jakości Kształcenia

Przeciążenie dydaktyczne pracowników

Braki kadrowe

Konflikt między pracą dydaktyczną, a obowiązkami w szpitalu

Brak w ocenie pracownika kryteriów dot. pracy dydaktycznej



PODSUMOWANIE

Badanie miało na celu poznanie oceny pracowników UMW w zakresie jakości kształcenia i elementów, które się na nią składają. Podsumowując wyniki można przytoczyć ogólne wnioski:

- Zdecydowana większość pracowników UMW wysoko i bardzo wysoko ocenia poziom merytoryczny zajęć w swojej jednostce.
- Pracownicy biorący udział w badaniu dobrze ocenili programy studiów pod kątem tego, czy przedmioty, które wchodzi w program studiów tworzą komplementarną całość.
- Większość badanych ocenia harmonogram dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego oraz adekwatność przydzielanych przedmiotów do ich kompetencji zdecydowanie dobrze i dobrze.
- Respondenci średnio ocenili warunki pracy na UMW. Najniższą ocenę otrzymało kryterium komfortu i wyposażenia sal dydaktycznych, a najwyższą dostępność literatury w bibliotekach UMW.
- Średnio ocenione zostały także kryteria w zakresie kompetencji oraz badań naukowych w procesie dydaktycznym. Najniższą ocenę otrzymało kryterium jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum jednostek, a najwyższą poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich.



PODSUMOWANIE

- Pracownicy nie posiadają informacji lub zwracają uwagę na fakt, zbyt rzadko odbywają się szkolenia poprawiające umiejętności dydaktyczne. Zdecydowana większość badanych jest jednak udziałem w takich szkoleniach zainteresowana.
- Słabo ocenione zostały mechanizmy poprawy jakości kształcenia. Hospitacje, nagrody dla najlepszych pracowników, ankieta SONA. Zdaniem pracowników występują zbyt rzadko lub wcale i nie mają znaczącego wpływu na poprawę jakości kształcenia na UMW.
- Większość nauczycieli UMW dobrze ocenia funkcjonowanie administracji uczelni i nie ma do niej zastrzeżeń.
- Większość pracowników pomimo tego, iż twierdzi, że problem wypalenia zawodowego ich bezpośrednio nie dotyczy, uważa, warto podjąć działania profilaktyczne dotyczące tego zagadnienia.
- W pytaniu otwartym respondenci napisali komentarze dot. jakości kształcenia oraz badania jakości kształcenia. Wiele z uwag pokryło się z wynikami ilościowymi, które zebrano we wcześniejszej. Stanowią one cenne źródło informacji nt. oceny jakości kształcenia i dają możliwość podejmowania działań mających na celu jej poprawę.