



UNIwersYTET MEDYCZNY
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCLAWIU

OCENA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Analiza wyników ankiet
nauczycieli akademickich
za rok 2018/2019

Biuro ds. Jakości Kształcenia
Dział Organizacji Dydaktyki



INFORMACJE OGÓLNE

- Niniejszy raport obejmuje wyniki elektronicznego badania dot. oceny jakości kształcenia, które zostało skierowane do nauczycieli reprezentujących wszystkie wydziały i jednostki międzywydziałowe 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 26. czerwca do 15. lipca 2019 r. i dotyczył roku akademickiego 2018/2019.
 - Ankieta została udostępniona w formie linku, przekierowującego do badania, za pomocą uczelnianej poczty mailowej. Udział w niej gwarantował pełną anonimowość, a pojedyncze oceny zostały zagregowane i zaprezentowane w formie zbiorczego zestawienia, bez wyszczególnienia odpowiedzi pojedynczych osób.
-



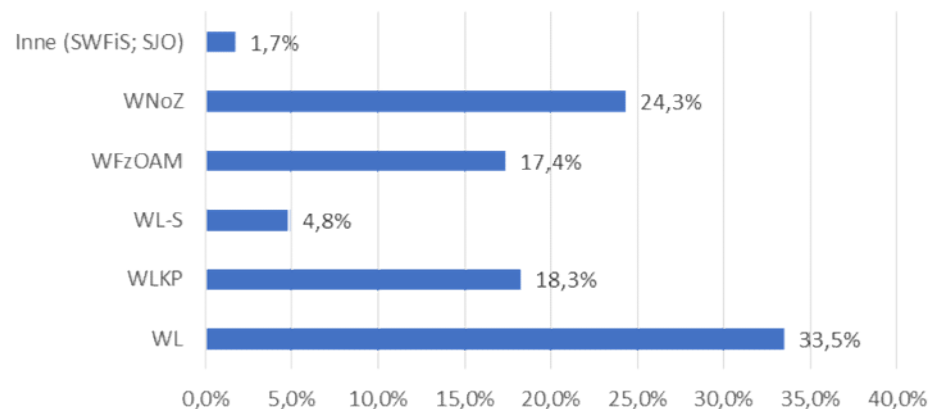
CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

W badaniu wzięło udział 230 nauczycieli akademickich, co stanowi tylko 19% uprawnionych do wypełnienia ankiety.

Największą grupę respondentów reprezentowali pracownicy Wydziału Lekarskiego, którzy stanowią 33,5% wszystkich badanych, a najmniejszą – pracownicy Wydziału Lekarsko-Stomatologicznego, którzy liczą 4,8% całości. Dodatkowo należy wspomnieć o 1,7% pracowników jednostek międzywydziałowych, którzy również wzięli udział w badaniu.

Szczegółowy rozkład procentowy reprezentacji poszczególnych wydziałów obrazuje wykres zamieszczony poniżej.

Nauczyciele biorący udział w badaniu
wg wydziału (%)

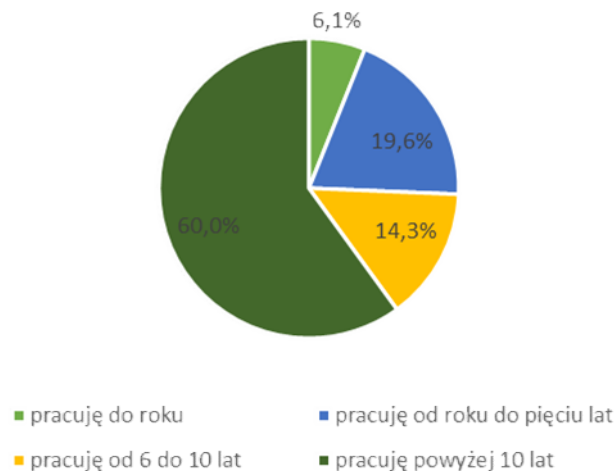




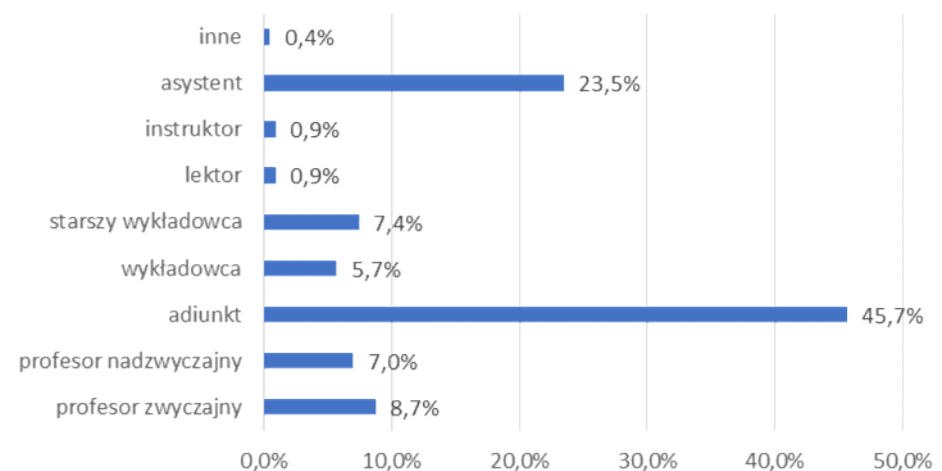
CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

- 60% osób biorących udział stanowią nauczyciele pracujący w UMW *powyżej 10 lat*, mniejszą część stanowią nauczyciele ze stażem *od roku do 5 lat* (19,6%) oraz *od 6 do 10 lat* (14,3%). Najmniej liczną częścią badanych są nauczyciele pracujący w UMW *do roku* (6,1%).
- 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



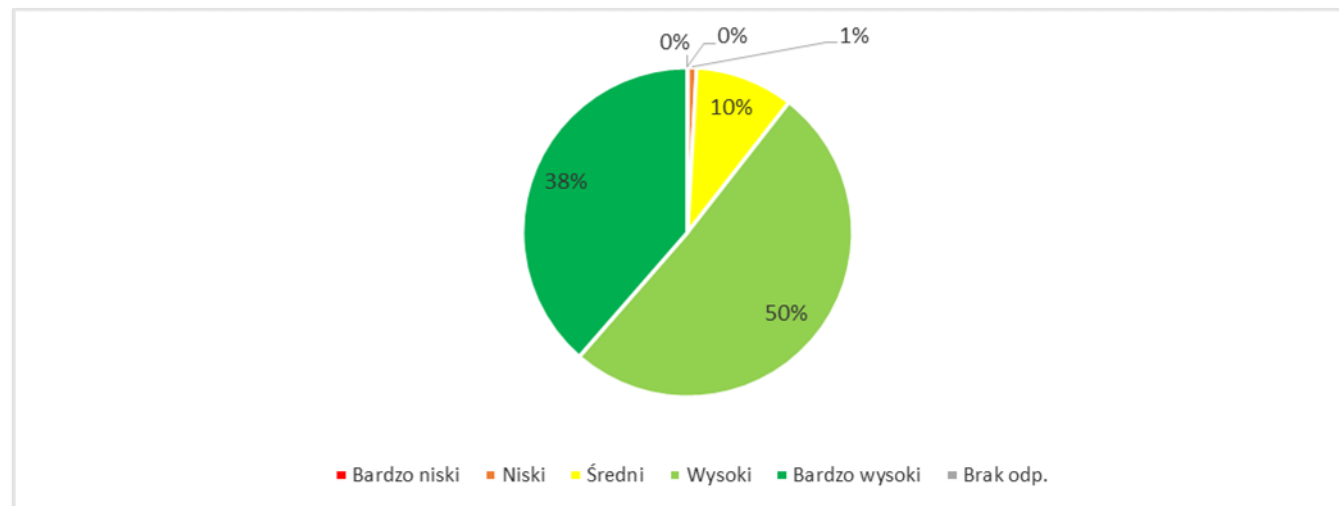


OCENA OGÓLNA

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 4,24

Większość badanych ocenia poziom merytorycznych zajęć w swojej katedrze/zakładzie *bardzo wysoko i wysoko* (łącznie 88,7%).





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. We wszystkich jednostkach *poziom merytoryczny zajęć* oceniony został *wysoko* i *bardzo wysoko*.

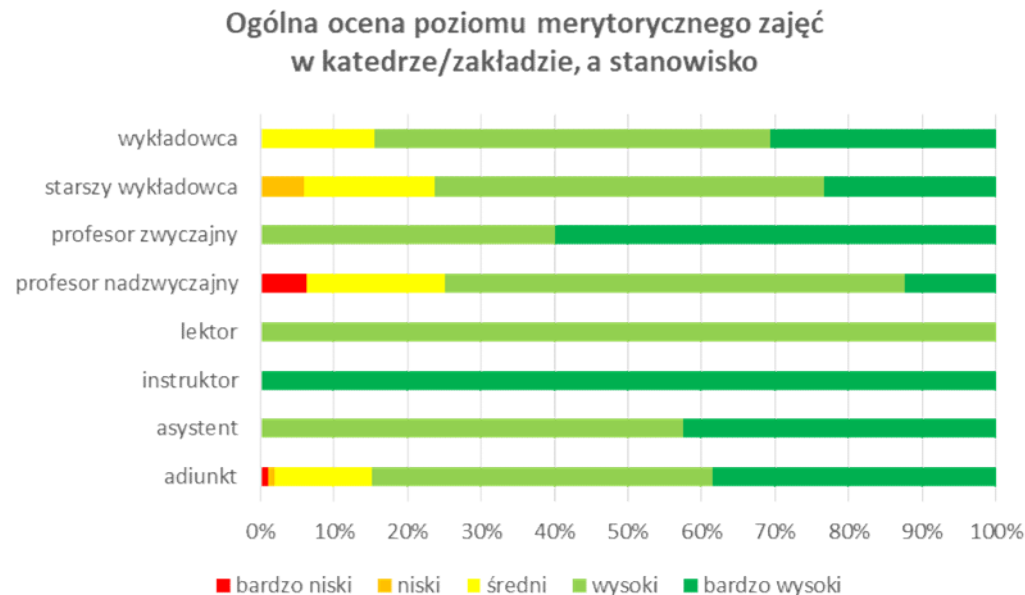




OCENA OGÓLNA

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*.



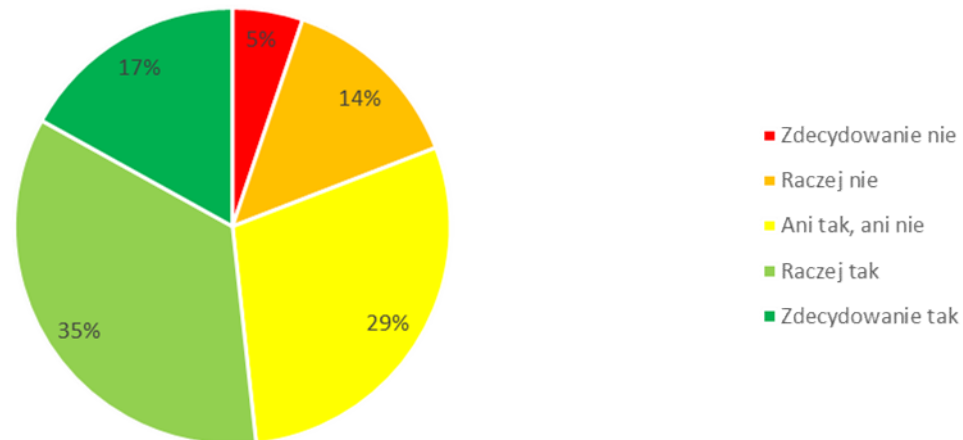


KONSTRUKCJA PROGRAMU STUDIÓW

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

52% badanych wskazało, że ich zdaniem plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia. 29% respondentów nie było pewnych, czy tak jest, czy nie. 19% nie zgodziła się z tą opinią.

Czy w Pani/Pana opinii funkcjonujące plany studiów tworzą komplementarną całość dla danego poziomu kształcenia?



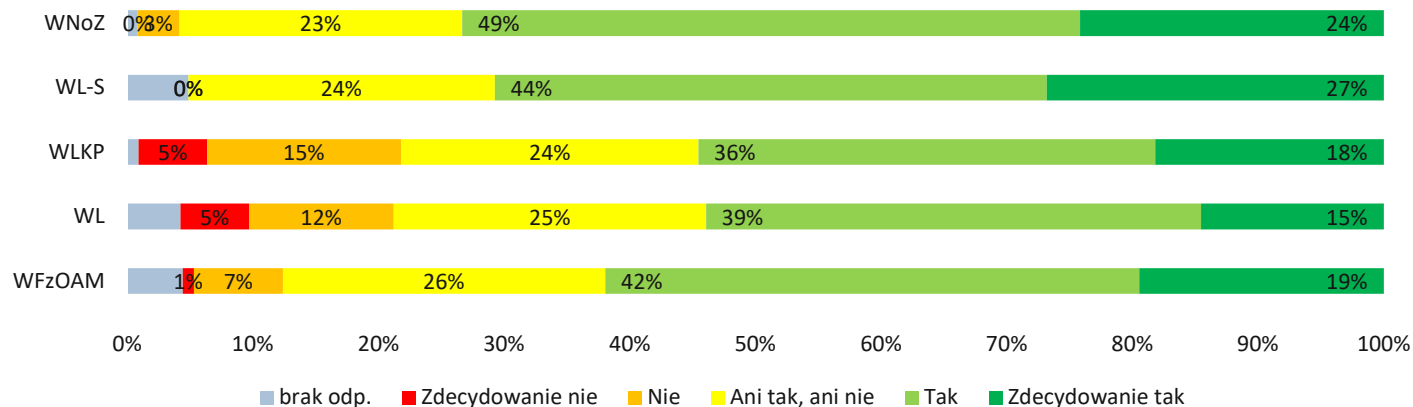


KONSTRUKCJA PROGRAMU STUDIÓW

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?





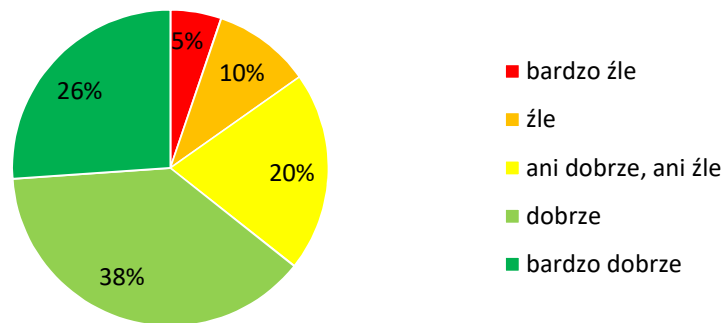
ORGANIZACJA PRACY

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*.

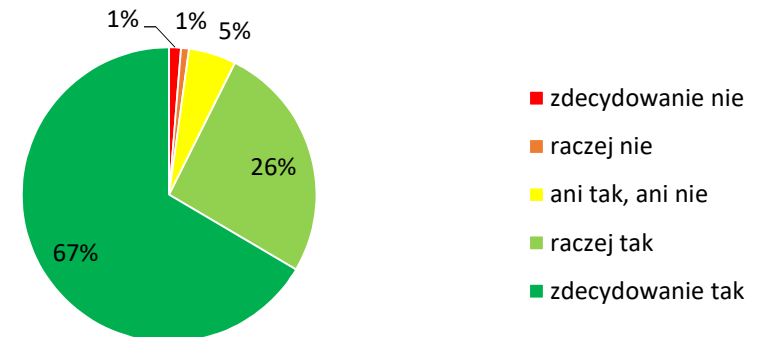
Większość badanych ocenia harmonogram dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego *zdecydowanie dobrze* i *dobrze* (64%). Tylko 15% respondentów oceniło go negatywnie.

W przypadku kwestii przydzielania przedmiotów 93% 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



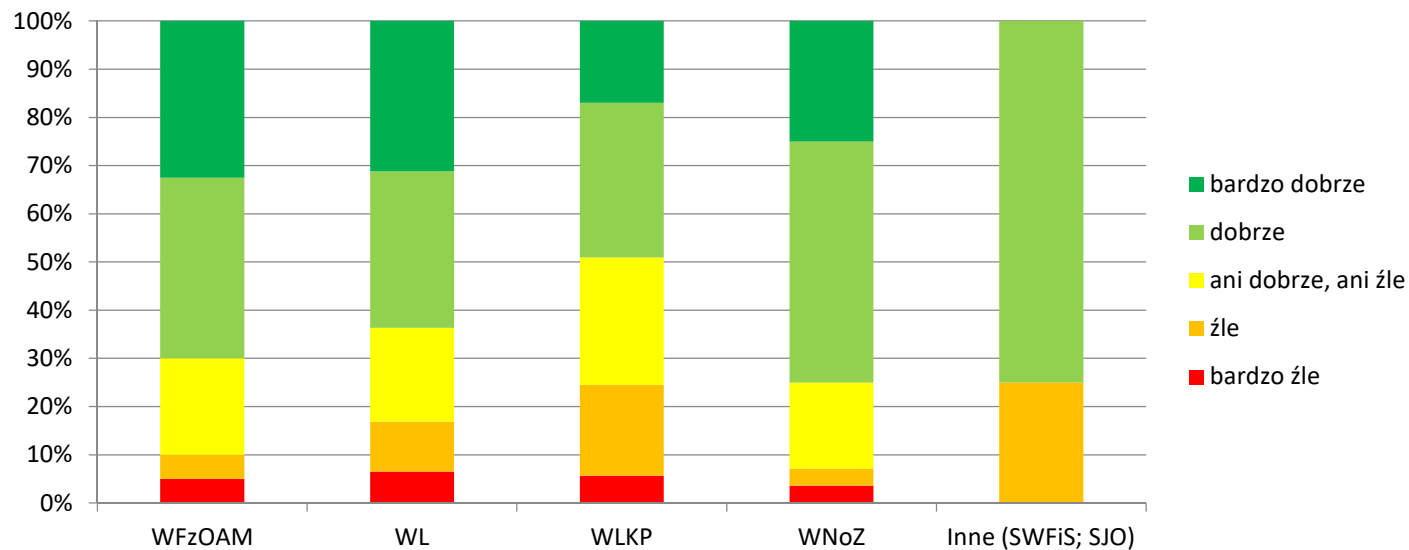


ORGANIZACJA PRACY

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

Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi z perspektywy wydziału, na którym pracują respondenci. W stosunku do oceny ogólnej pracownicy WNoZ oraz jednostek międzywydziałowych (75%) oraz WFzAOM (70%) bardziej pozytywnie oceniają obciążenie dydaktyczne.

Ocena harmonogramu dziennego i tygodniowego obciążenia dydaktycznego na poszczególnych wydziałach



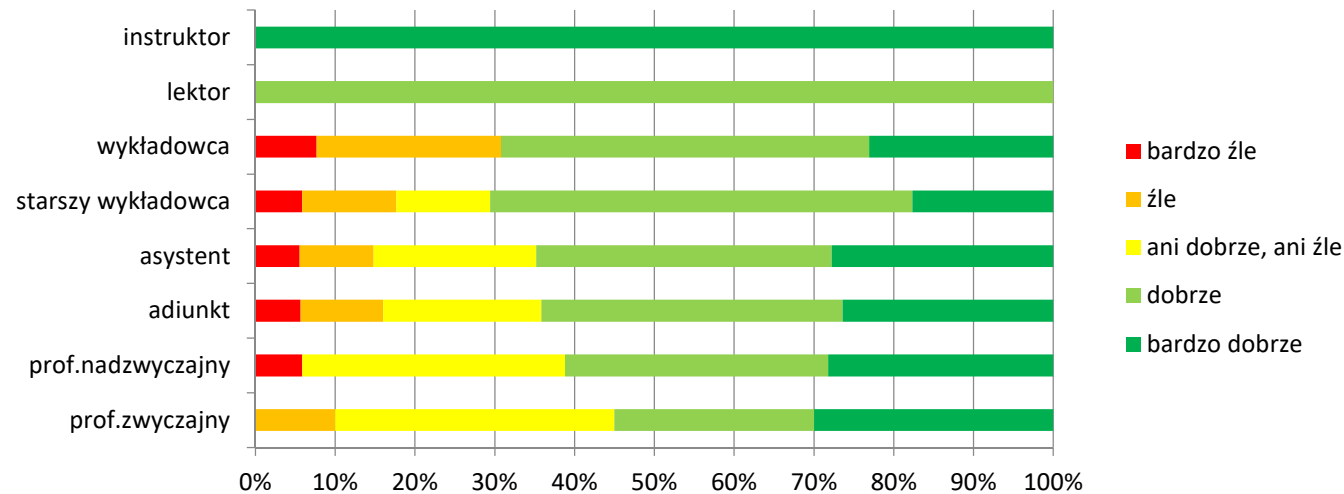


ORGANIZACJA PRACY

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 najwięcej negatywnych opinii wyrażają wykładowcy, a średnich profesorowie, adiunkci i asystenci. 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 zajmowanestanowisko



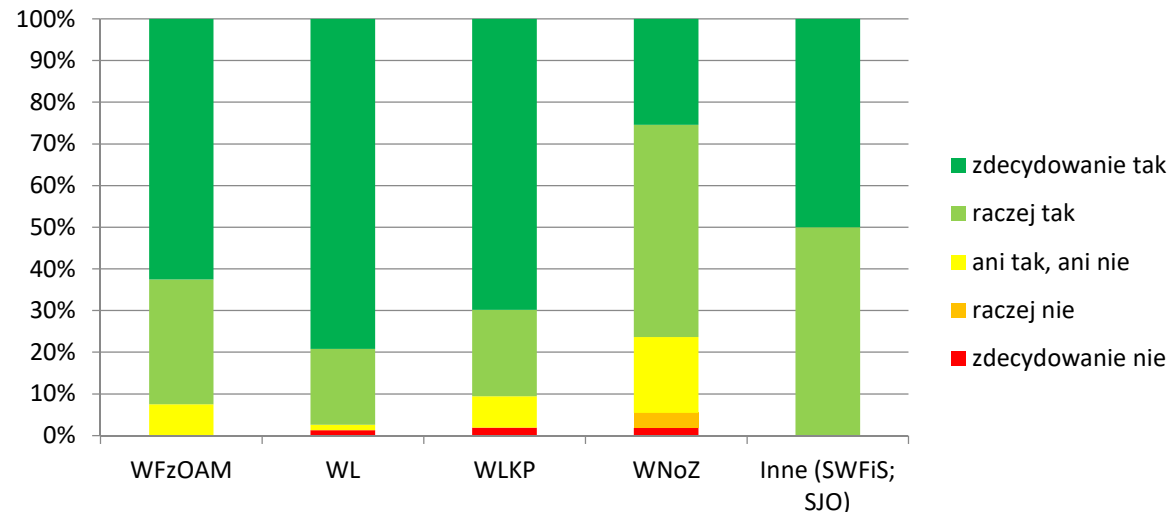


ORGANIZACJA PRACY

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



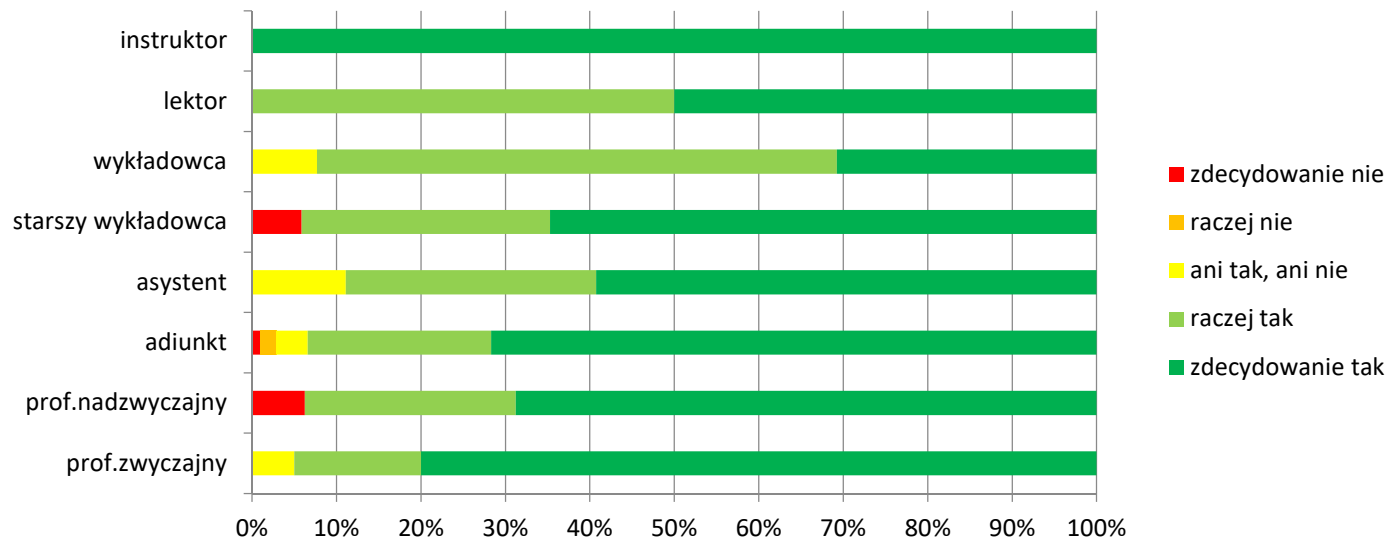


ORGANIZACJA PRACY

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 podkreślić, że najczęściej negatywnych opinii pojawia się wśród starszych wykładowców, profesorów nadzwyczajnych i adiunktów.

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



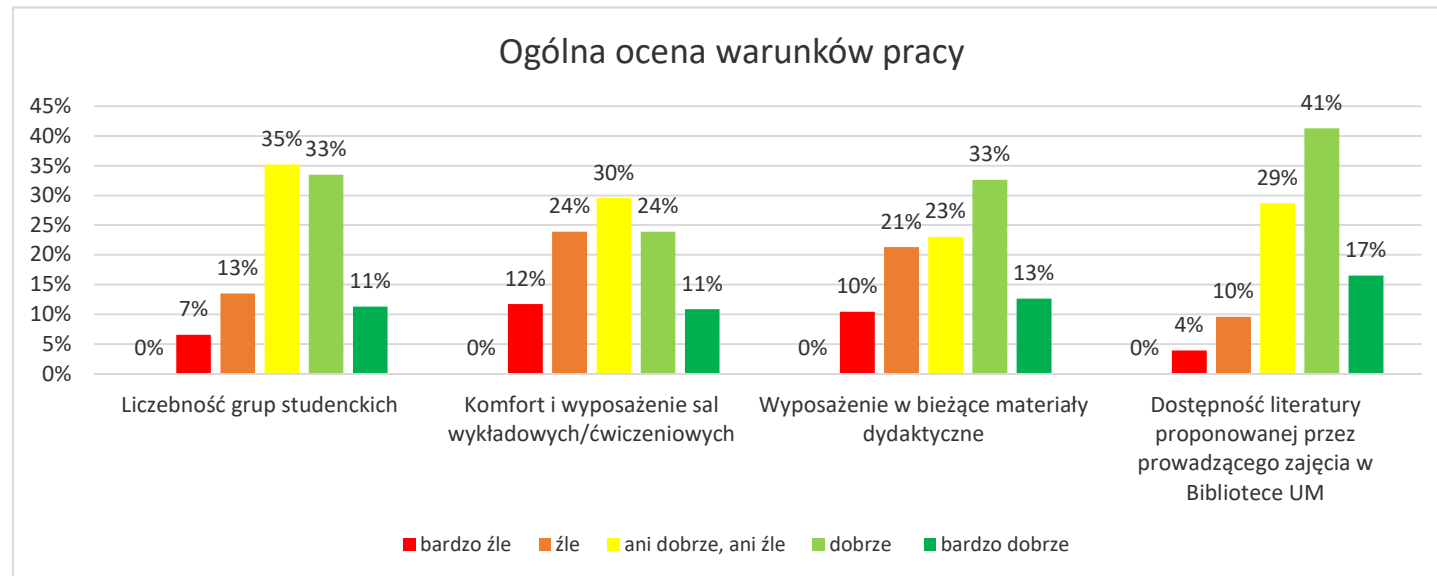


WARUNKI PRACY

Badanie pozwoliło także poznać opinie pracowników na temat różnych aspektów warunków pracy. Możliwa była ocena na 5 stopniowej skali. Średnia uzyskana ocena to 3,2.

Ocenię podlegały następujące kryteria:

- Liczebność grup studenckich (średnia ocena 3,3)
- Komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych (ocenione najniżej 3,0)
- Wyposażenie w bieżące materiały dydaktyczne (średnia ocena 3,1)
- Dostępność literatury proponowanej przez prowadzącego zajęcia w bibliotekach UM (średnia ocena 3,6)

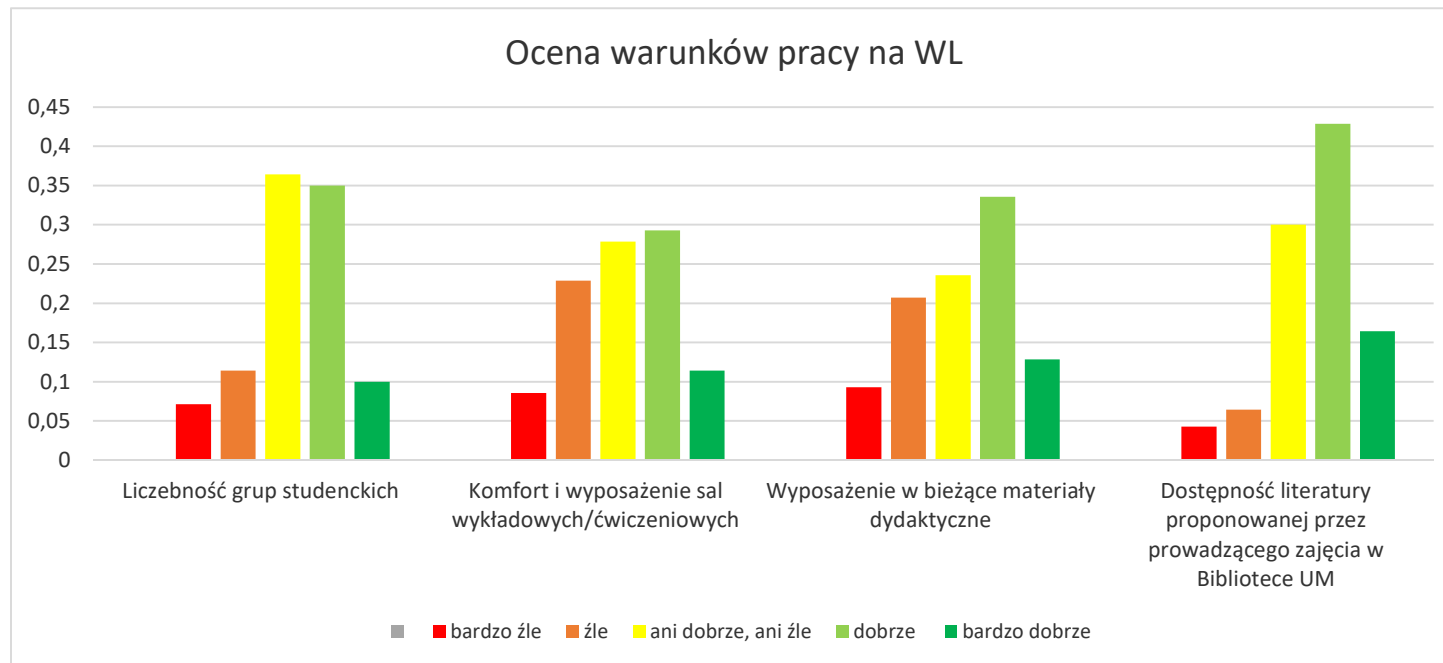




WARUNKI PRACY WL

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarskim.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (58%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (34%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

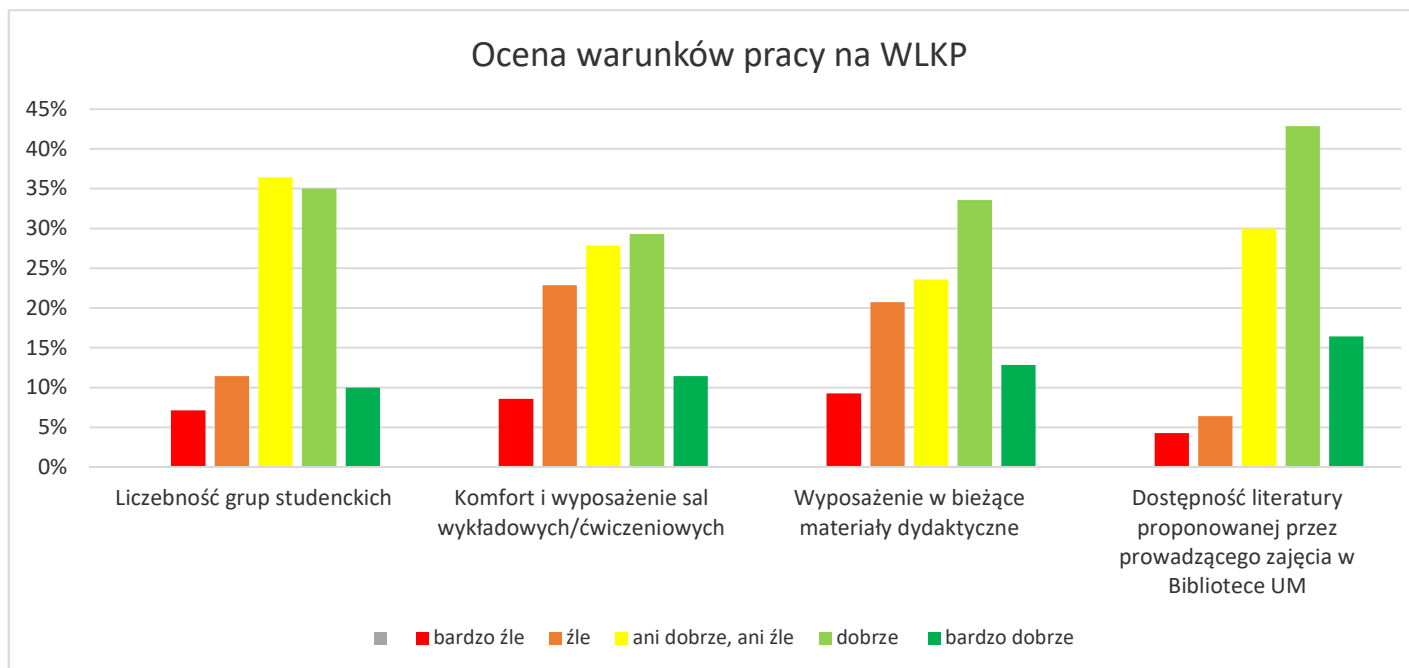




WARUNKI PRACY WLKP

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarskim Kształcenia Podyplomowego.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (50%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (31%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

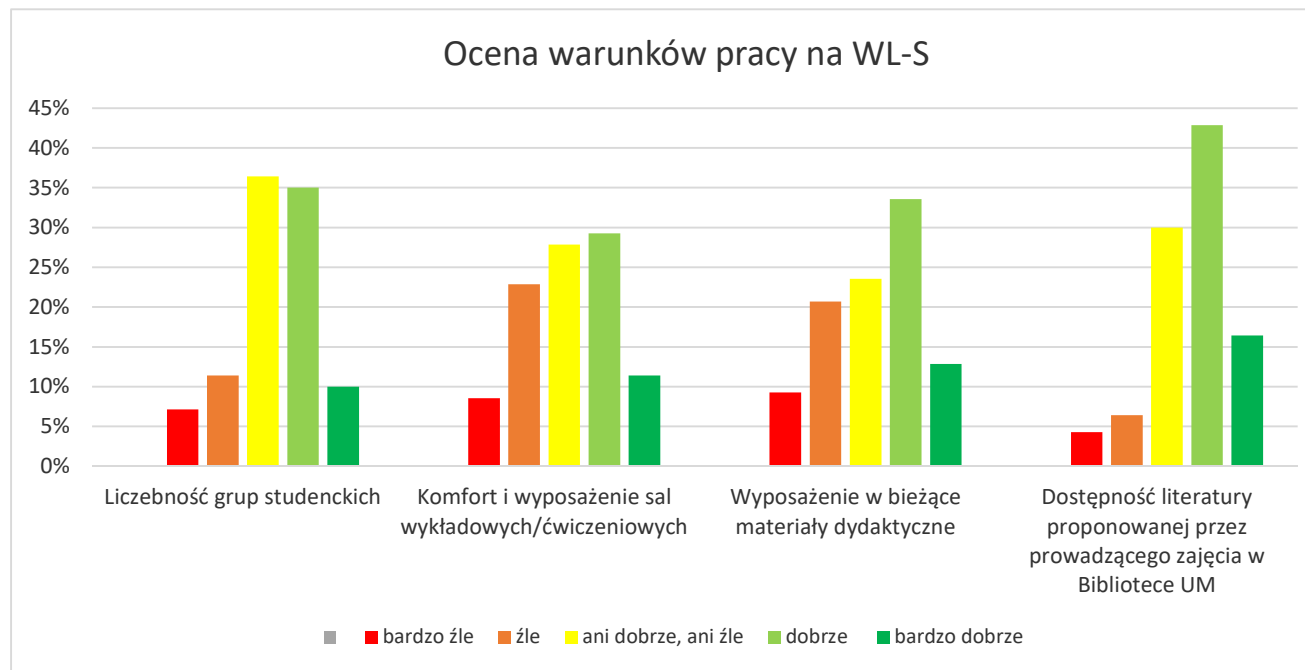




WARUNKI PRACY WL-S

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Lekarsko-Stomatologicznym.

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (55%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych oraz Liczebność grup studenckich* (45%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.

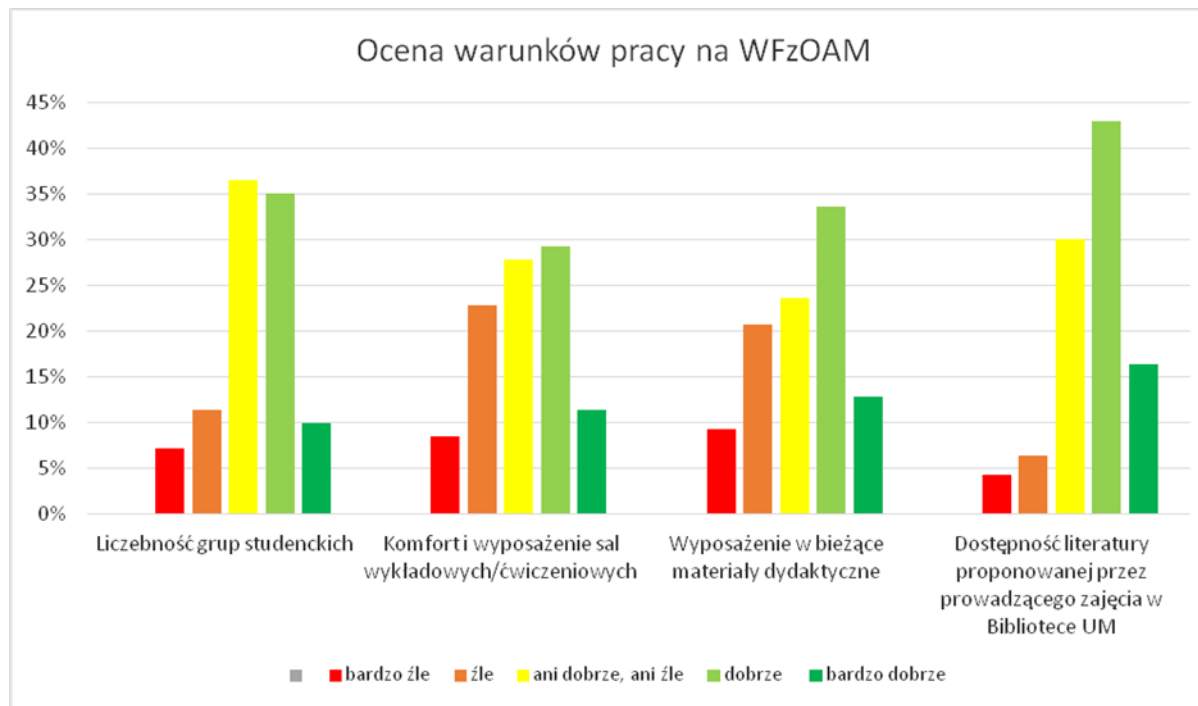




WARUNKI PRACY WFzOAM

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

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotece UM (59%)*, jednak warto podkreślić, że pozostałe kryteria zostały również wysoko ocenione przez pracowników WFzOAM.

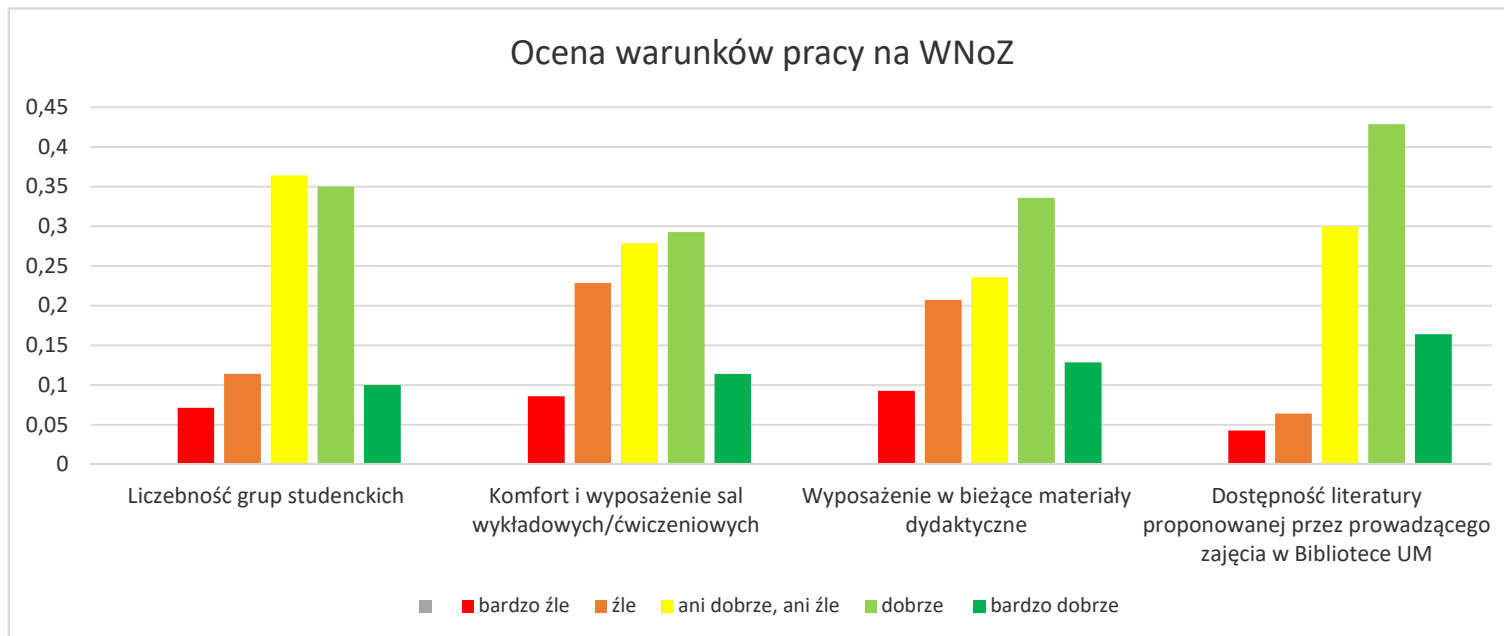




WARUNKI PRACY WNoZ

Respondenci ocenili warunki pracy na Wydziale Nauk o Zdrowiu

Najbardziej pozytywnie oceniona została *dostępność literatury w Bibliotekach UM* (64%).
Najbardziej negatywnie oceniono *komfort i wyposażenie sal wykładowych/ćwiczeniowych* (45%).
Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny warunków pracy.



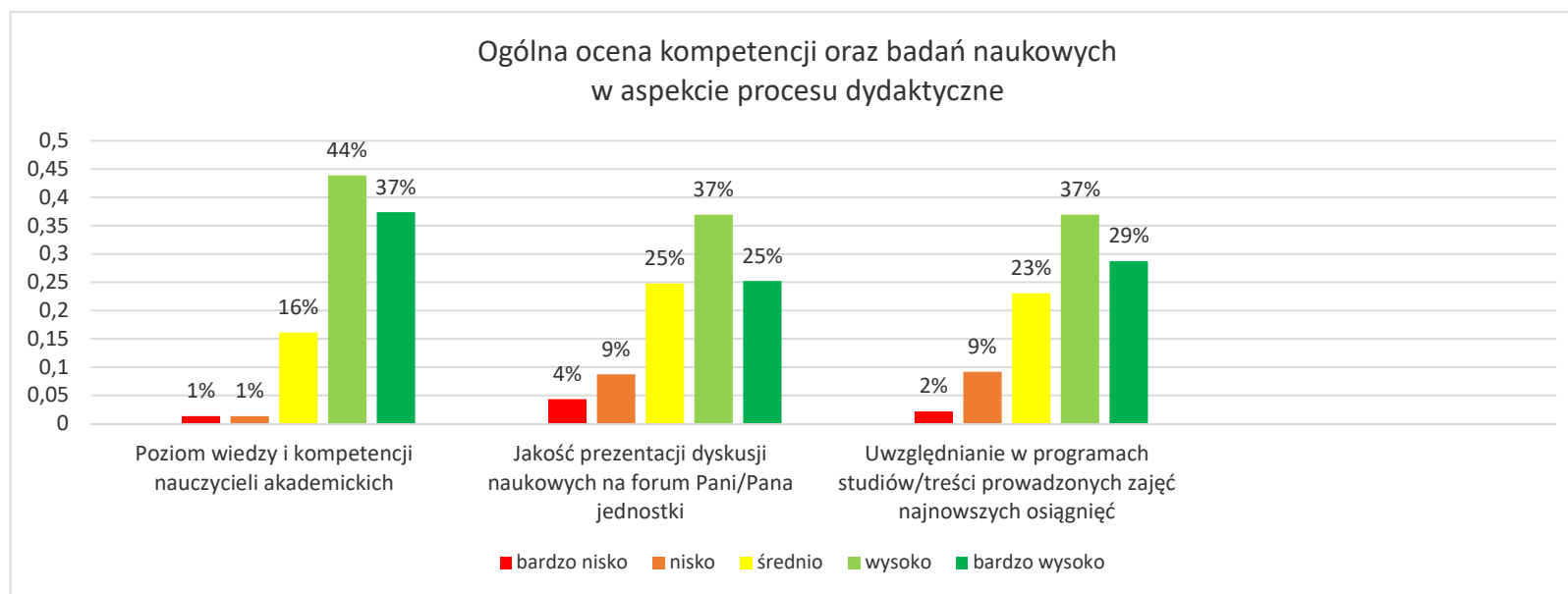


KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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 3,9.

Ocenię podlegały następujące kryteria:

- Poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli akademickich (średnia ocena 4,1)
- Jakość prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki (średnia ocena 3,7)
- Uwzględnienie w programach studiów/treści prowadzonych zajęć najnowszych osiągnięć w danej dyscyplinie naukowej (średnia ocena 3,8)

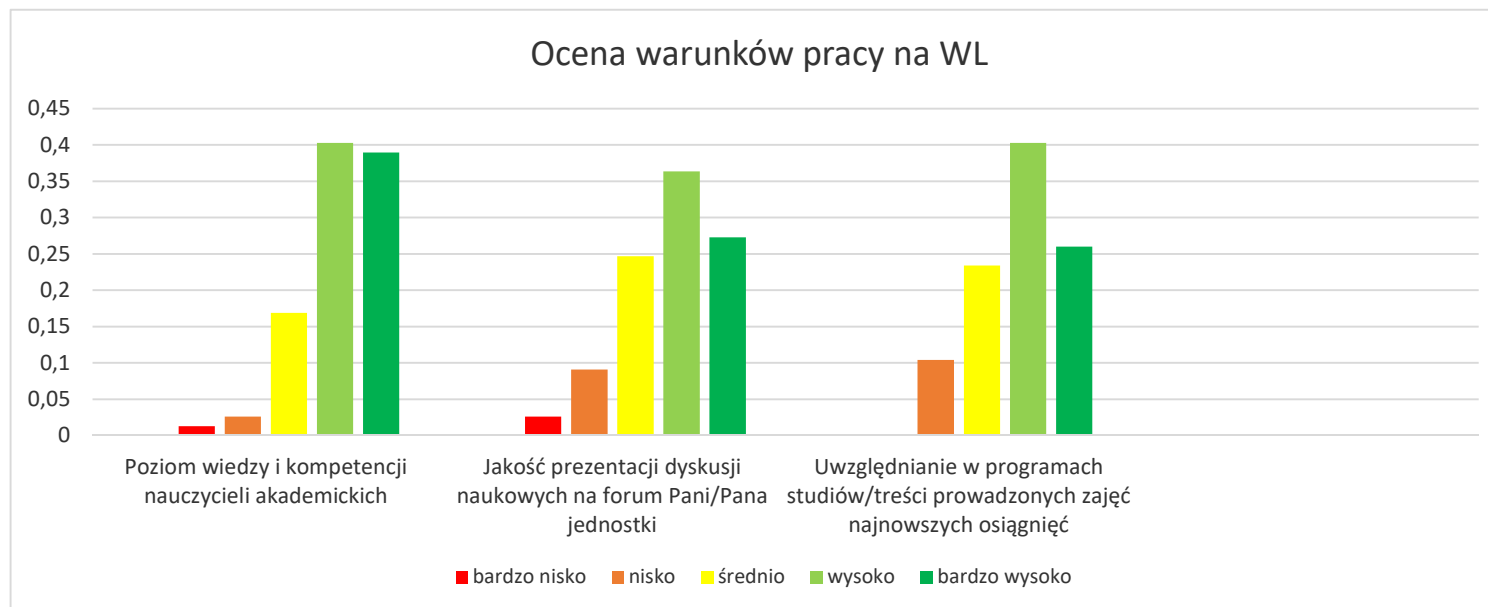




KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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* (79%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najmniej pozytywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (64%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

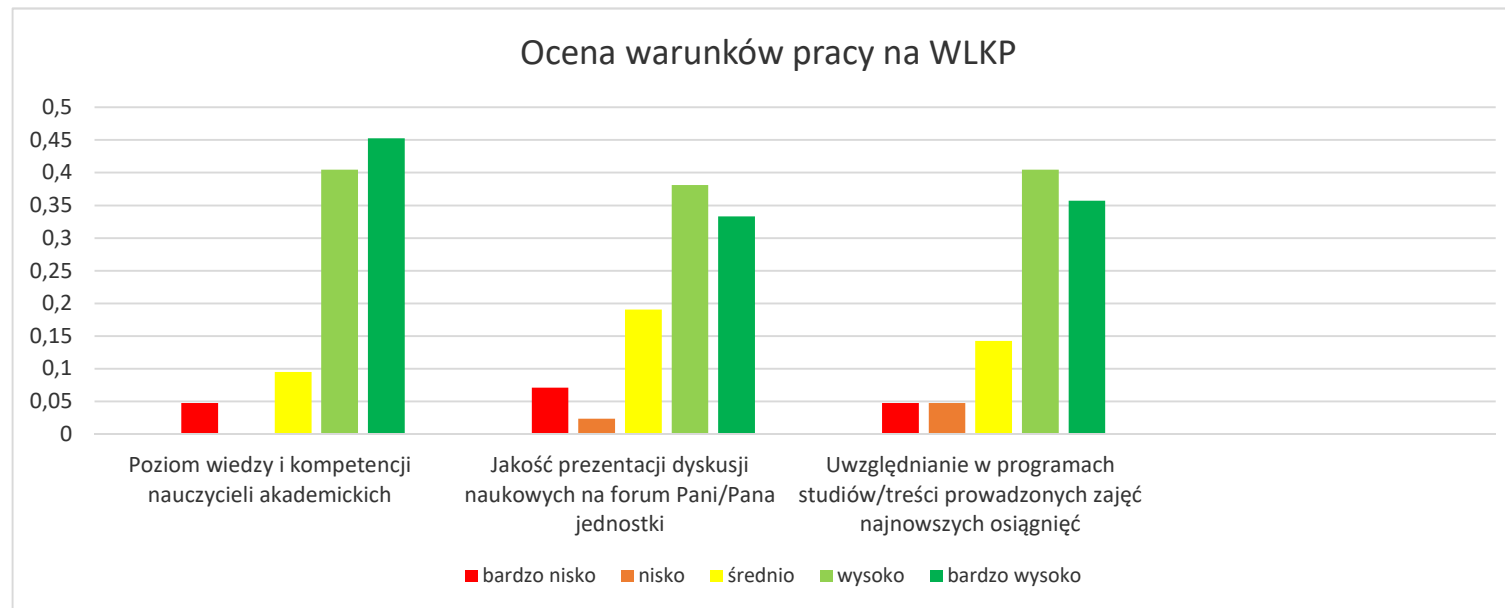




KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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* (85%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najmniej pozytywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (76%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

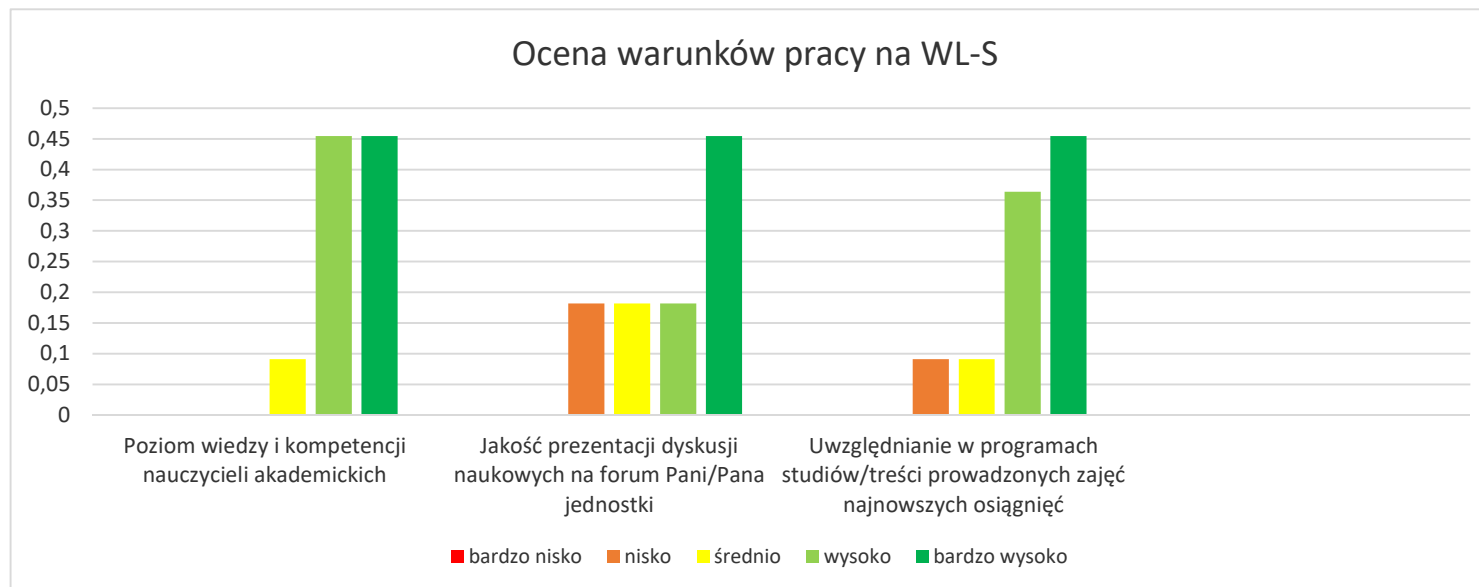




KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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* (91%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (18%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

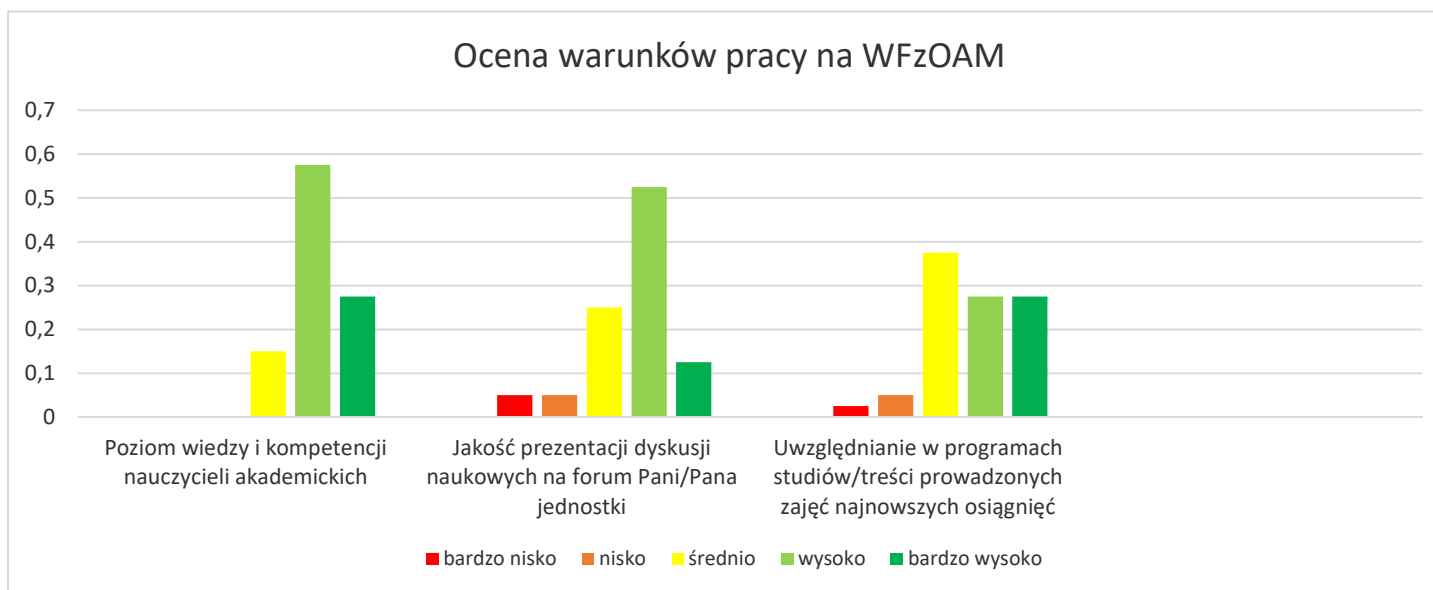




KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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* (85%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najmniej ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (65%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.

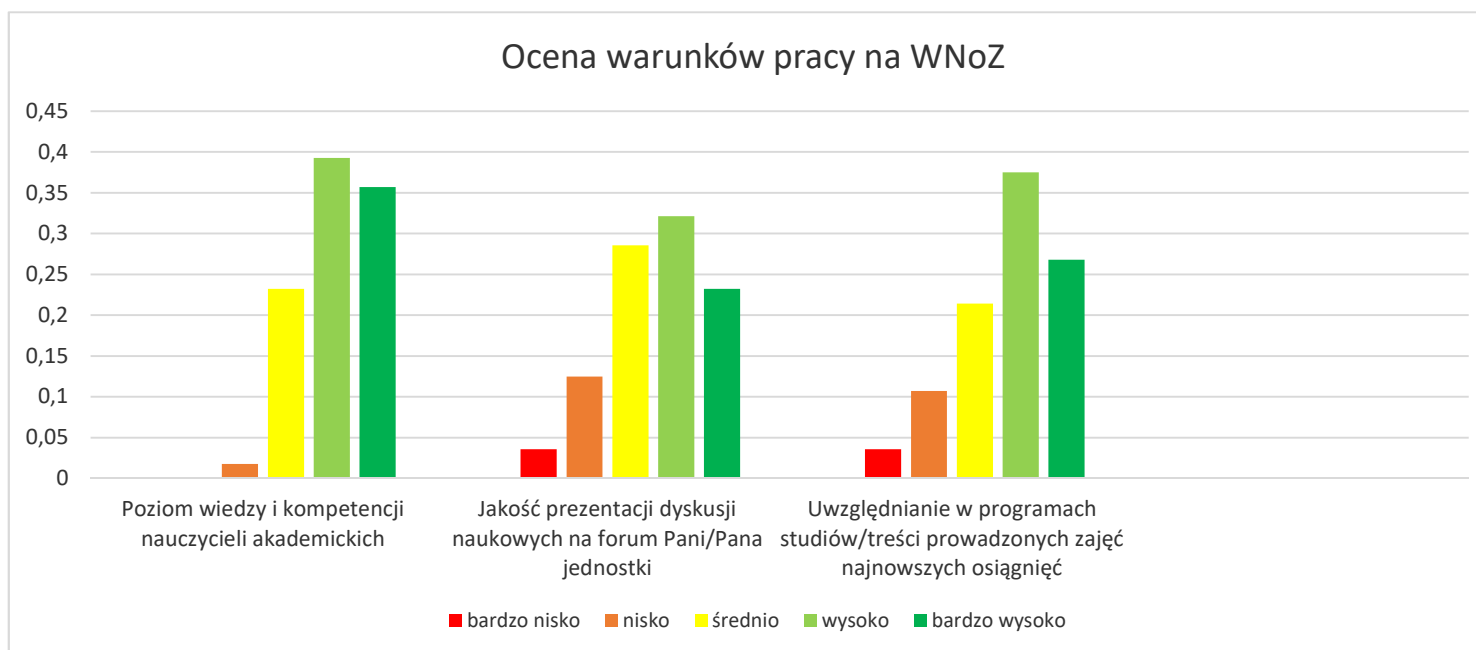




KOMPETENCJE ORAZ BADANIA NAUKOWE W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

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* (75%). Pozostałe kryteria oceniono także pozytywnie. Najwięcej negatywnych ocen pojawiło się w kwestii *jakości prezentacji dyskusji naukowych na forum danej jednostki* (17%). Wyniki te nie odbiegają od ogólnej oceny.



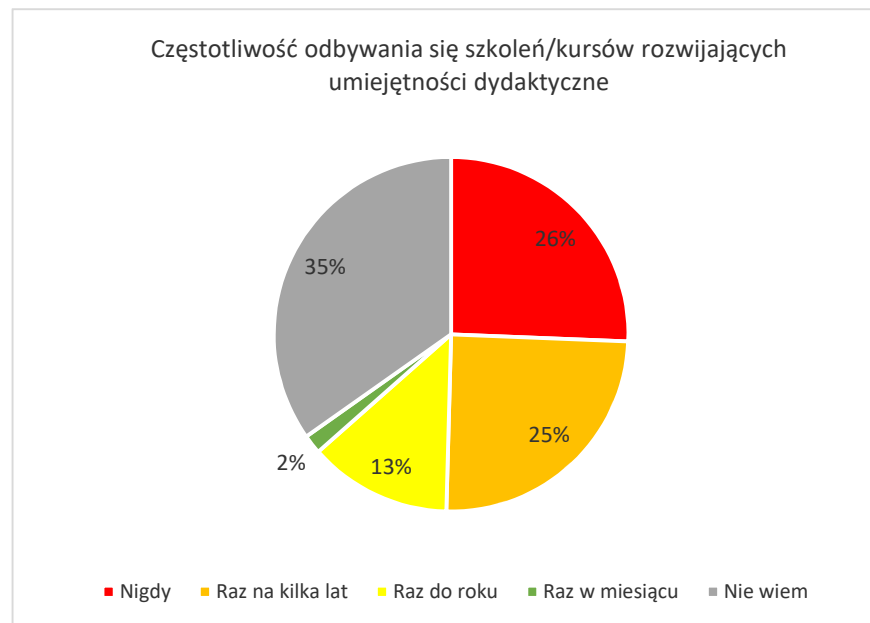


SZKOLENIA I KURSY

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.

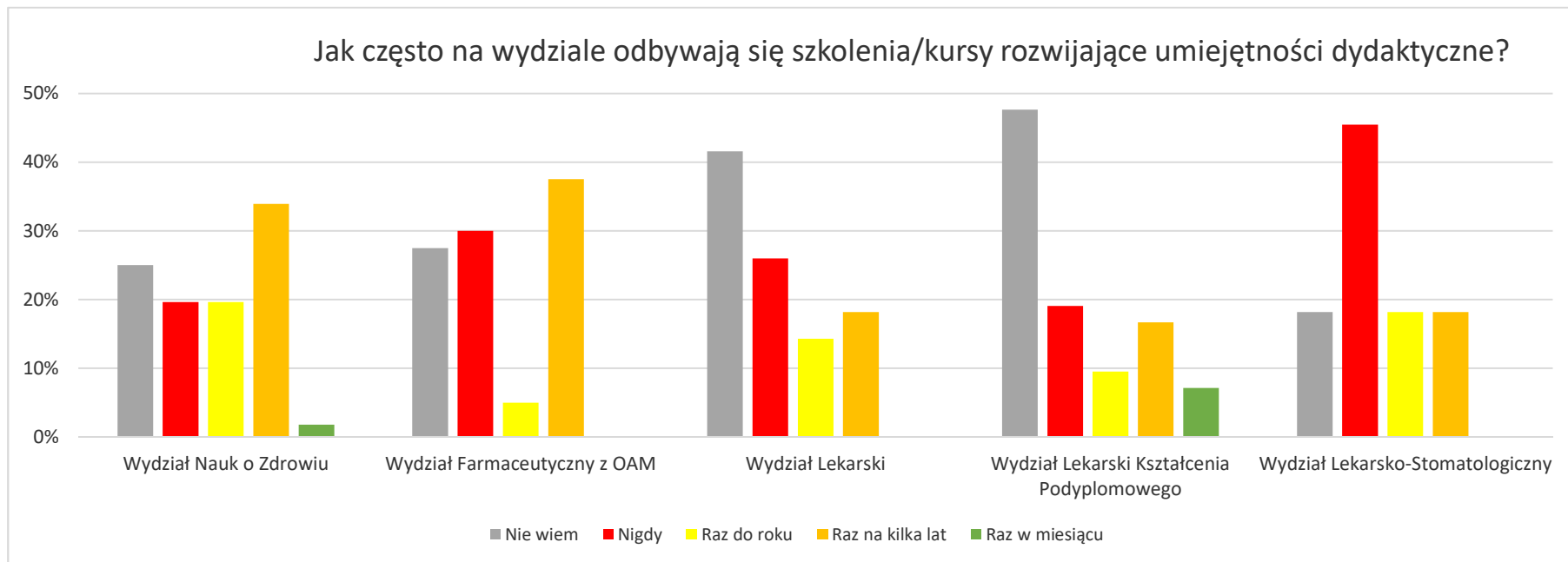
25% pracowników biorących udział w badaniu przyznaje, że takie działania mają miejsce na ich wydziale raz na kilka lat, ponadto więcej niż co czwarty pracownik przyznaje, że takie szkolenia na jego wydziale w ogóle nie występują.





SZKOLENIA I KURSY

Szczegółowa analiza wyników wynikających z odpowiedzi udzielanych przez przedstawicieli poszczególnych wydziałów wykazuje, że szkolenia rozwijające umiejętności dydaktyczne odbywają się najczęściej – zdaniem pracowników - na WLKP (7%). Ze względu na małą reprezentatywność danych pominięte zostały jednostki międzywydziałowe.



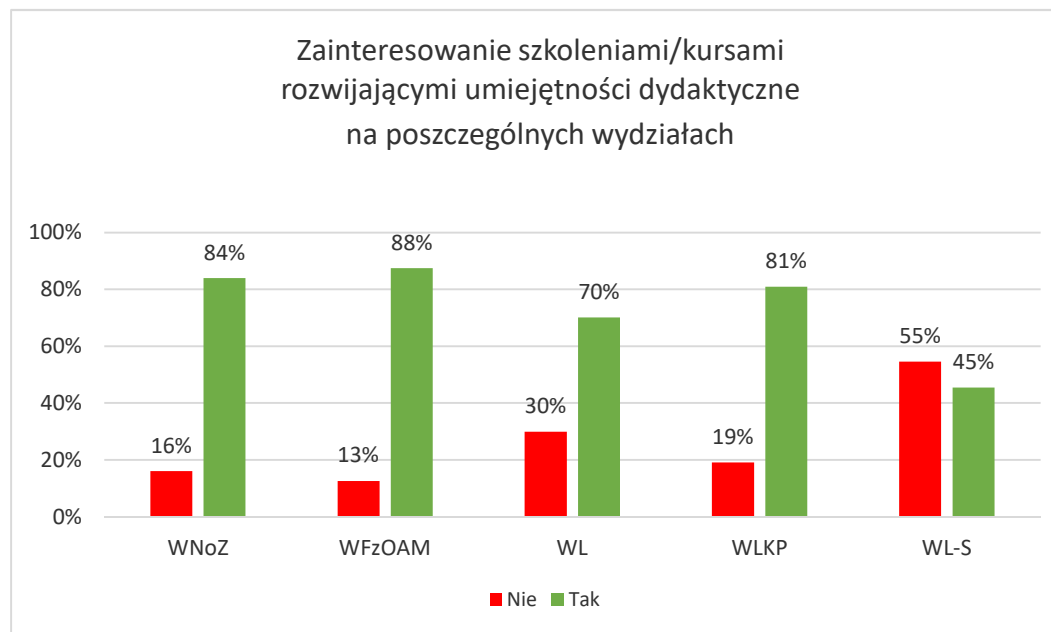
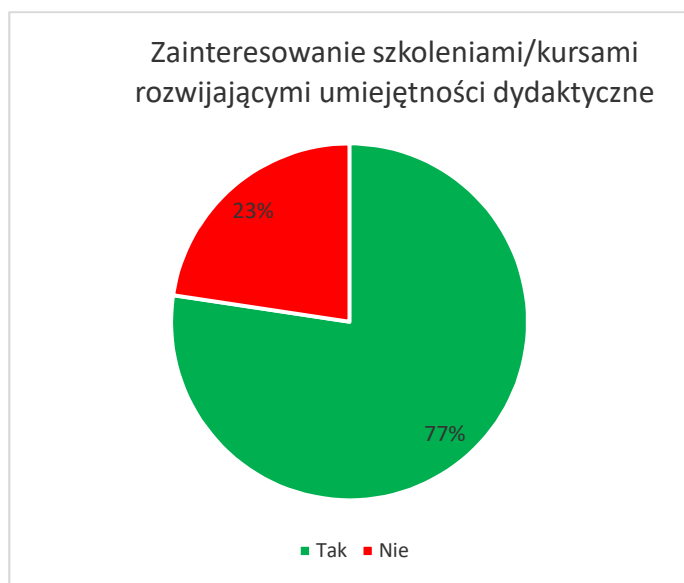


SZKOLENIA I KURSY

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

Takiego zdania jest 77 % badanych nauczycieli.

Dane prezentowane poniżej oraz na poprzednim slajdzie pokazują konieczność zorganizowania szkoleń i kursów dla osób prowadzących zajęcia dydaktyczne. Najchętniej wzięliby w nich udział pracownicy Wydziału Farmaceutycznego z OAM.

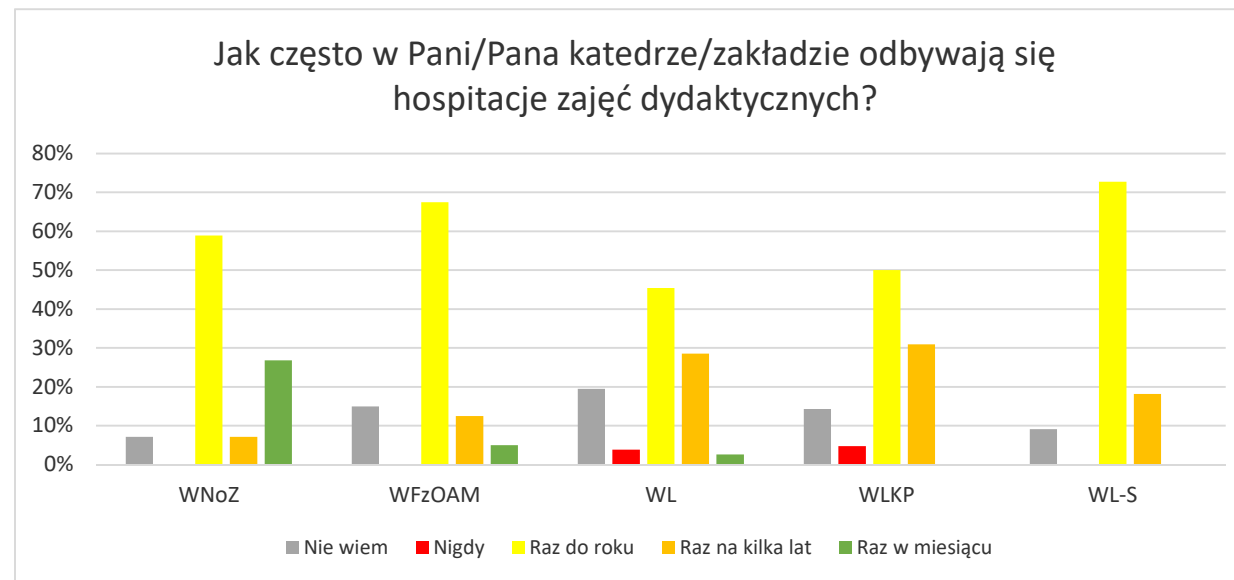




HOSPITACJE

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

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



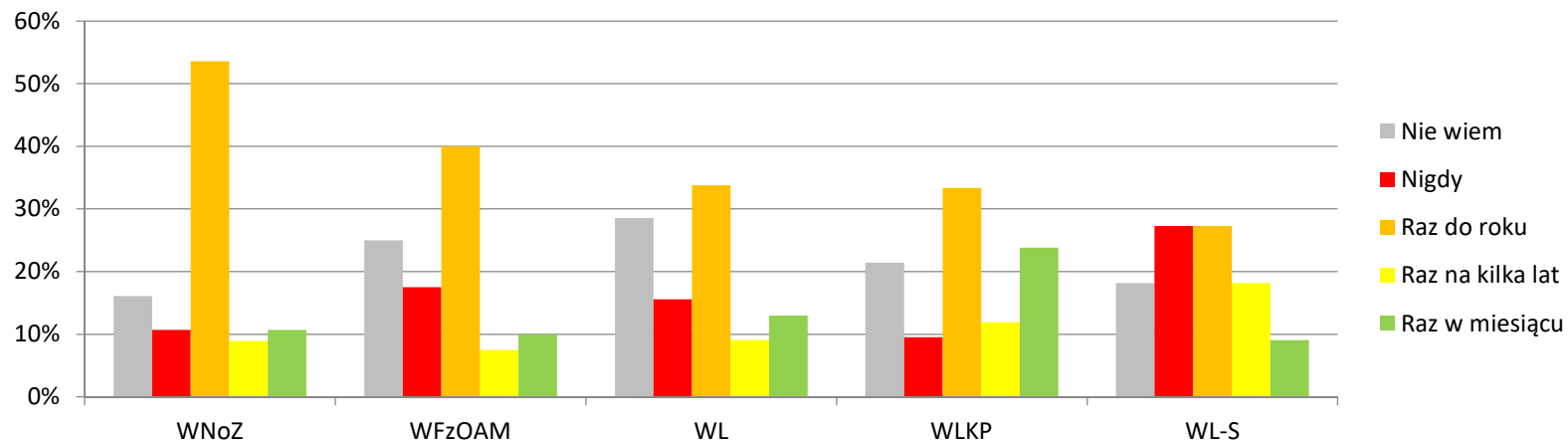


INNE MECHANIZMY POPRAWY JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

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, w ich zakładzie/katedrze stosuje się inne mechanizmy oceny i poprawności jakości kształcenia *raz do roku*.

Jak często w Pani/Pana katedrze/zakładzie stosuje się inne mechanizmy oceny poprawności jakości kształcenia?





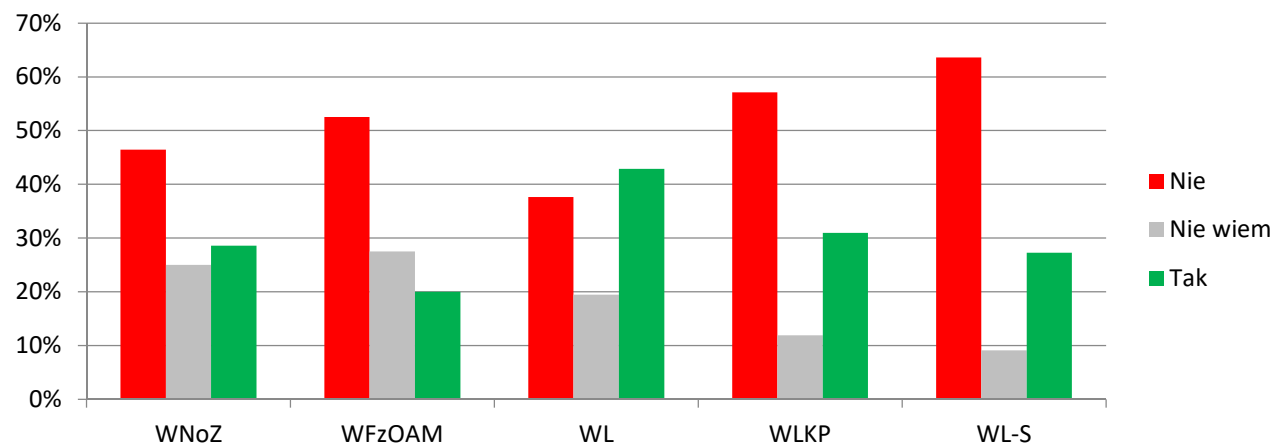
ANKIETOWANIE ZAJĘĆ

Pracownicy biorący udział w badaniu, zostali również zapytani o ankietywanie zajęć dydaktycznych. Na pytanie: *czy wyniki ankiety SONA mają wpływ na poprawę jakości zajęć?* 48% pracowników odpowiedziało przecząco, natomiast 32% było przeciwnego zdania. 20% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

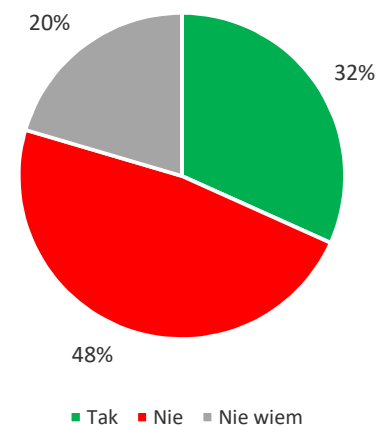
Najmniejszy wpływ ankiet SONA na poprawę jakości zajęć dydaktycznych dostrzegają na WL-S (64%).

Tylko na WL odpowiedzi pozytywne przewyższają negatywne.

Czy Pani/Pana zdaniem wyniki ankiet SONA mają wpływ na poprawę jakości zajęć w katedrze/zakładzie?



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



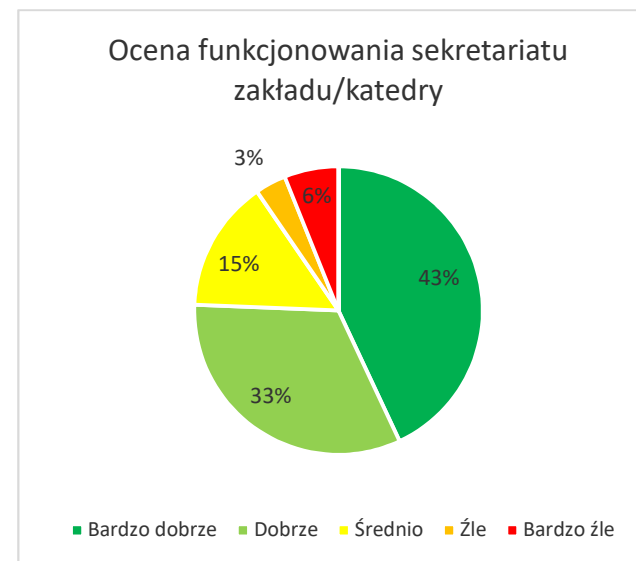
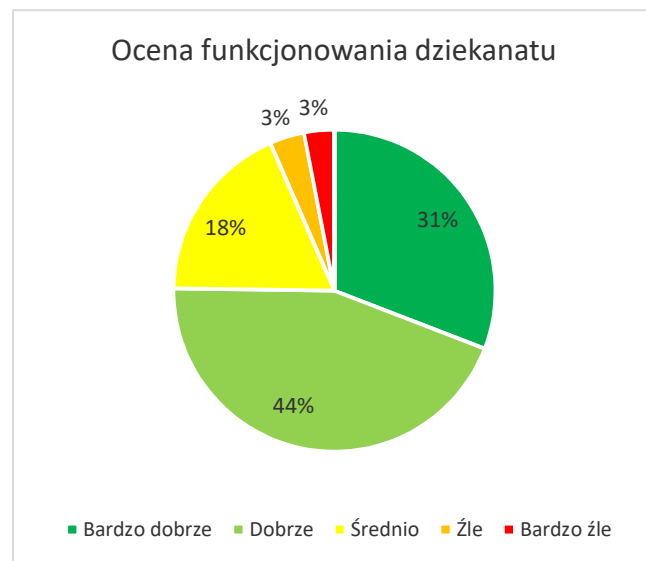


ADMINISTRACJA UMW

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 9%.

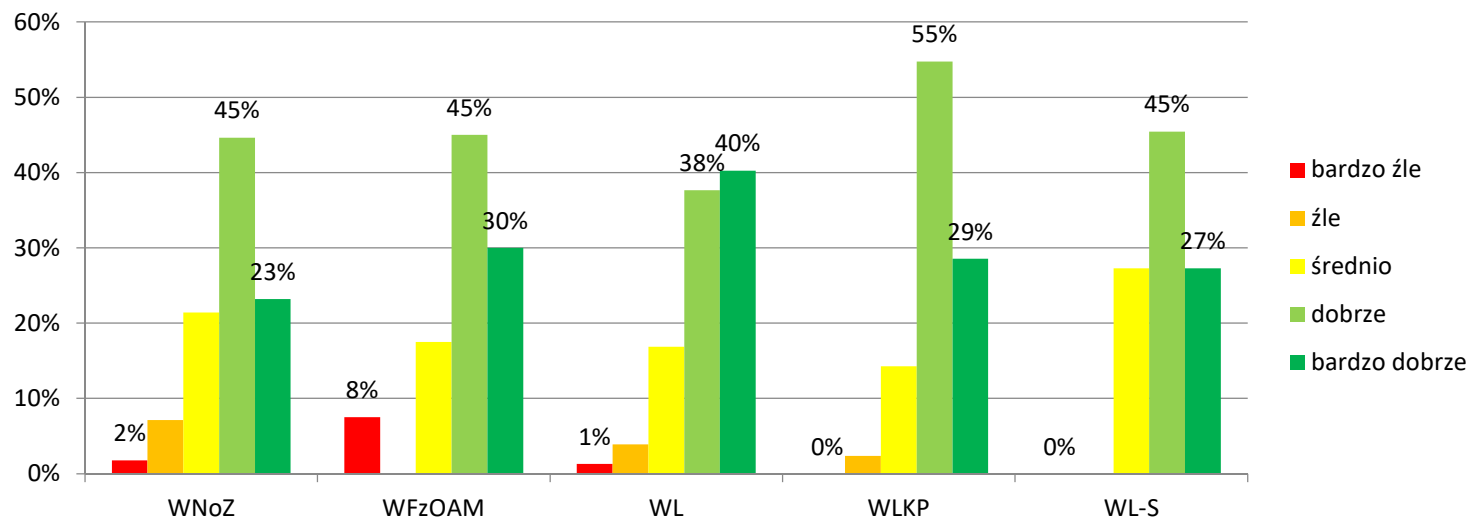




ADMINISTRACJA UMW

Poniższe dane prezentują ocenę pracy dziekanatów na poszczególnych wydziałach. Najwyżej oceniana jest praca dziekanatu WLKP (84% pozytywnych opinii). Najmniej pozytywnych ocen zdobył dziekanat WNoZ (68% pozytywnych opinii), a najwięcej negatywnych dziekanat WFzOMA (8%).

Ocena funkcjonowania dziekanatu
na poszczególnych wydziałach

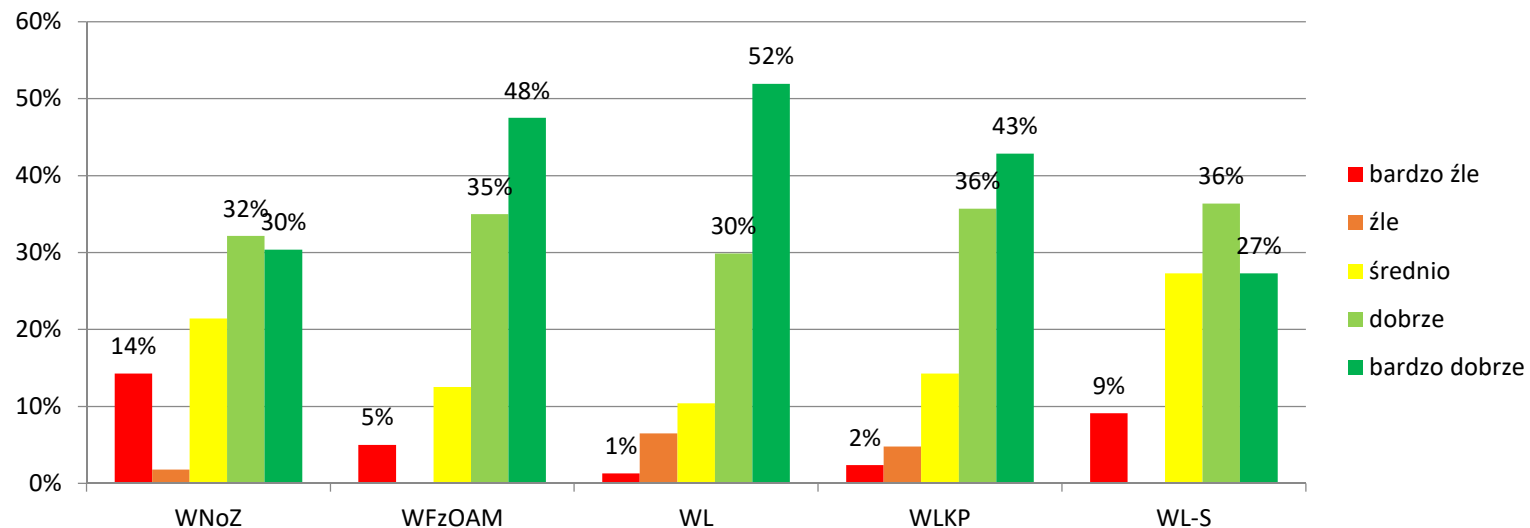




ADMINISTRACJA UMW

Poniższe dane prezentują ocenę pracy sekretariatów zakładów/katedr na poszczególnych wydziałach. Nie odbiegają one od danych ogólnych. Najwyżej oceniana jest praca sekretariatów Wydziału Farmaceutycznego z OAM (83% pozytywnych opinii), a naj słabiej jednostki administracyjne Wydziału Nauk o Zdrowiu (62% ocen pozytywnych i 14% negatywnych).

Ocena funkcjonowania sekretariatu katedry/zakładu na poszczególnych wydziałach



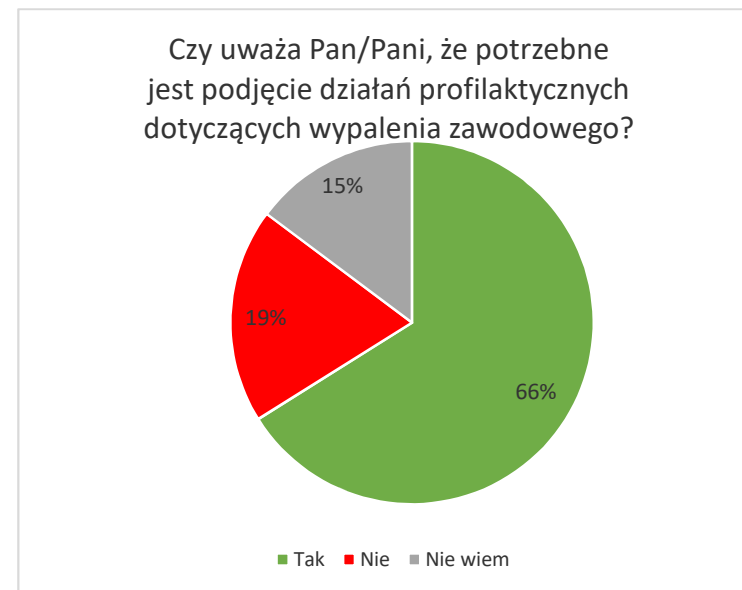
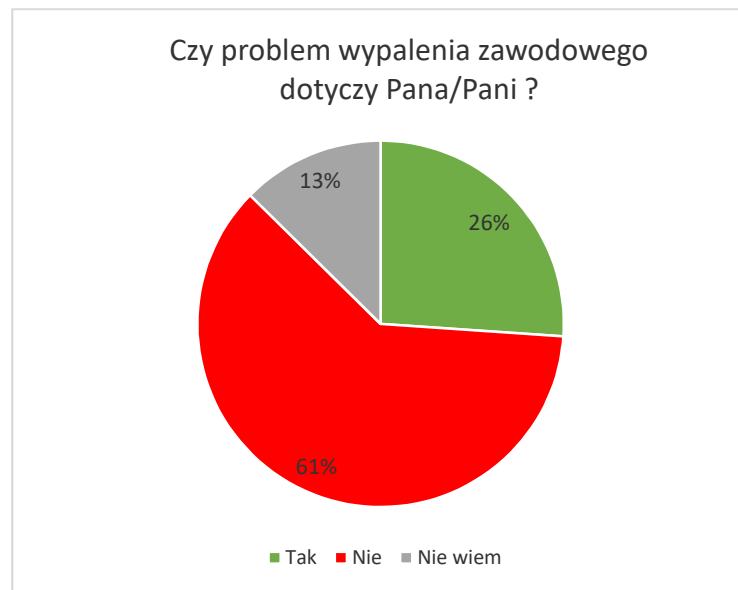


PROBLEM I PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

W badaniu został również poruszony problem wypalenia zawodowego.

Na pytanie czy problem ten dotyczy bezpośrednio badanych pracowników większość (61%), odpowiedziała przecząco, jednak należy zwrócić uwagę, iż prawie, co czwarty respondent (26%), twierdzi, że doświadcza wypalenia zawodowego.

Podobnie przedstawiają się wyniki dotyczące kwestii profilaktyki tego problemu. 66% badanych uważa, że konieczne jest podjęcie takich działań.



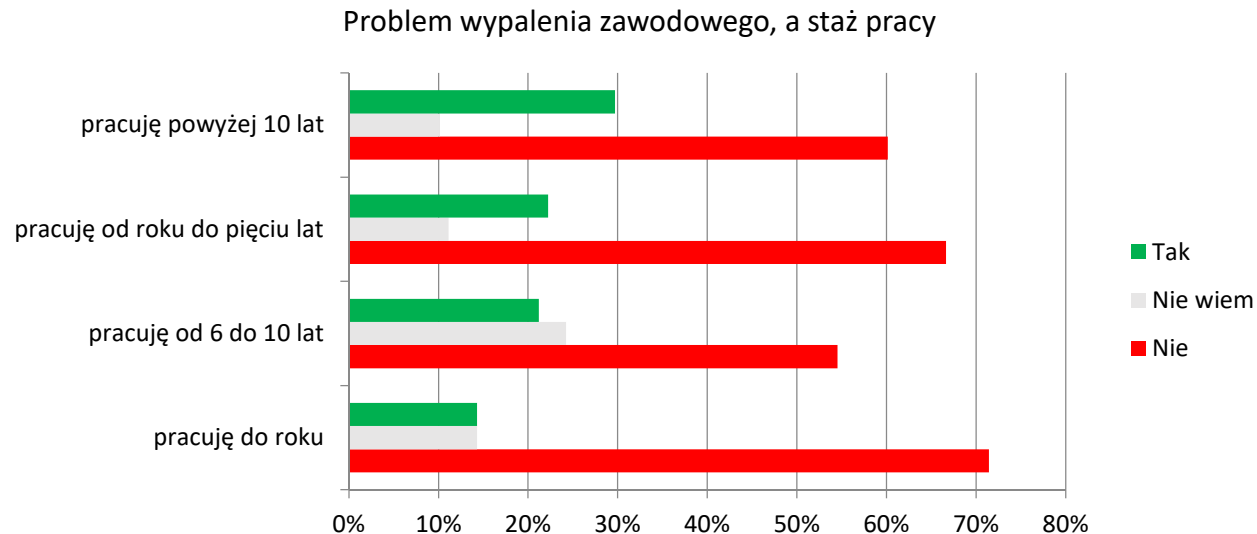


PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

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

Jak widać na poniższym wykresie, najwięcej osób deklarujących, że dotyczy ich problem wypalenia zawodowego, to osoby ze stażem pracy wyższym niż 10 lat (30%).

Niepokojące wydają się dane dot. osób pracujących poniżej roku wśród, których już 14% badanych deklaruje bycie „dotkniętym” wypaleniem zawodowym.



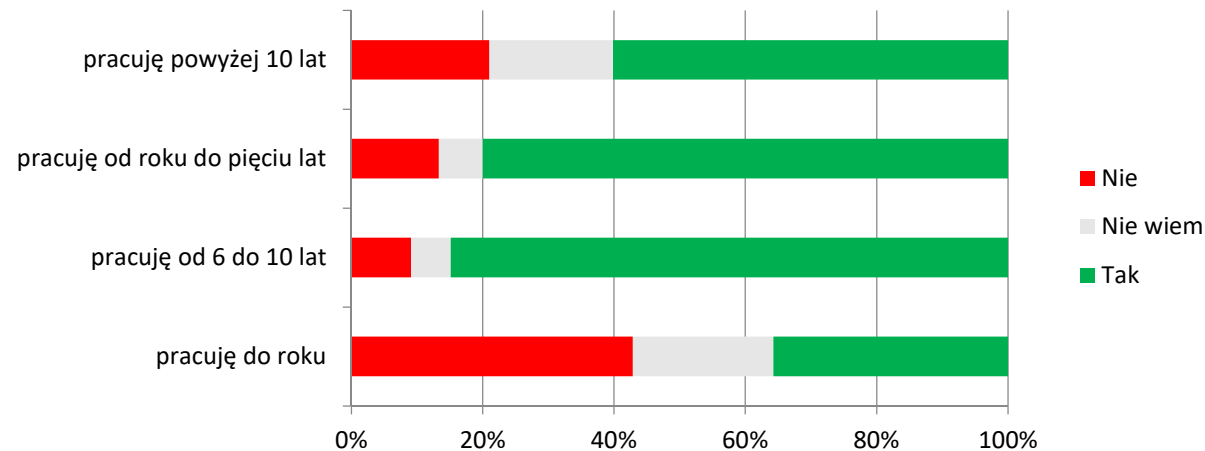


PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

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

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

Potrzeba profilaktyki problemu wypalenia zawodowego,
a staż pracy

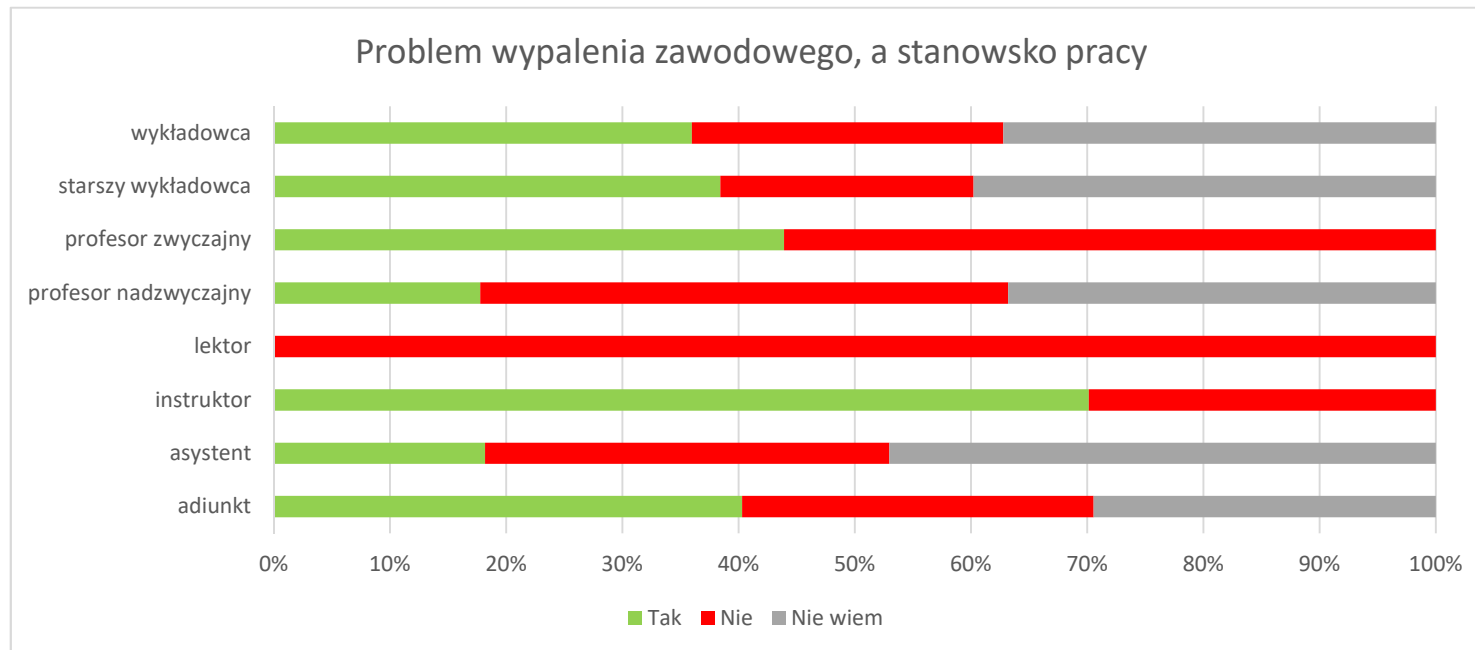




PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

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 w danej grupie stanowisk deklarują instruktorzy (70% biorących udział w badaniu) oraz profesorowie zwyczajni, adiunkci i starsi wykładowcy.

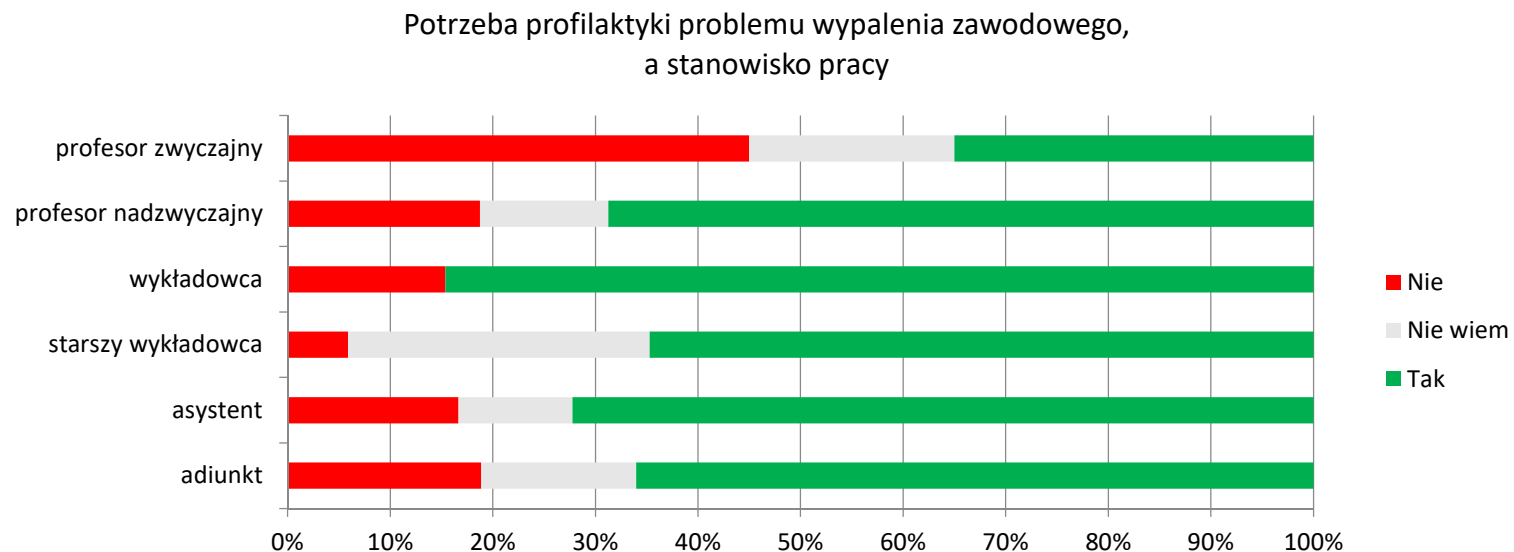




PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

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

Jak widać na poniższym wykresie, najczęściej osób deklarujących potrzebę profilaktyki wypalenia zawodowego, to wykładowcy. Najmniej taką profilaktyką są zainteresowani profesorzy zwyczajni, co może się wydawać niepokojące w kontekście zajmowania przez nich drugiej pozycji, co do deklarowanego wypalenia zawodowego.

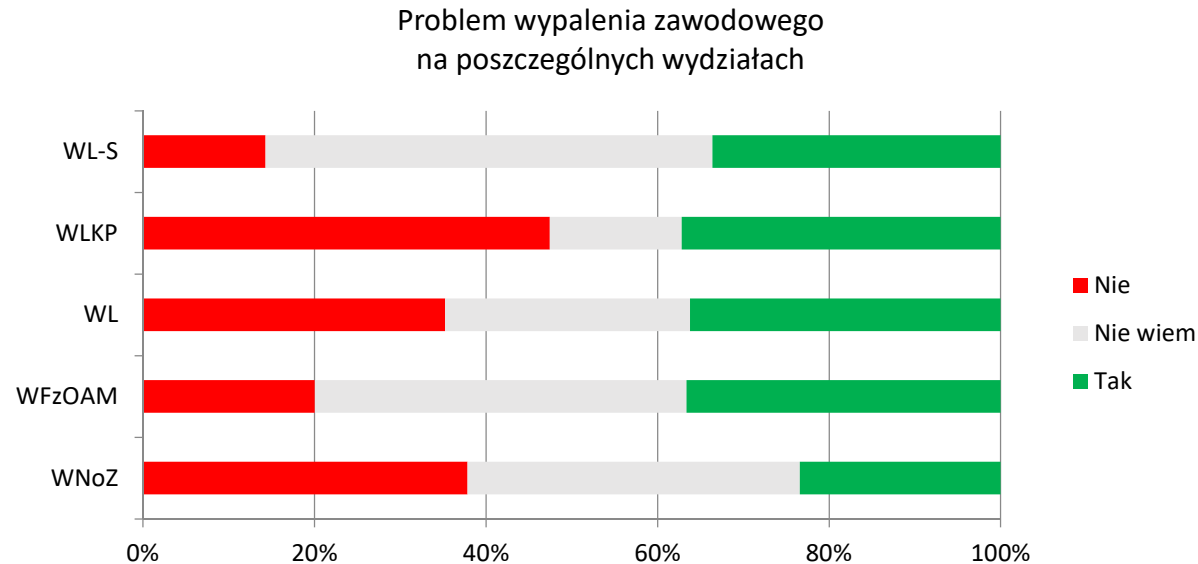




PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

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 najmniej osób doświadczających tego zjawiska jest na WLKP, a najmniej osób z WL-S potrafi zdiagnozować, czy ten problem ich dotyczy.



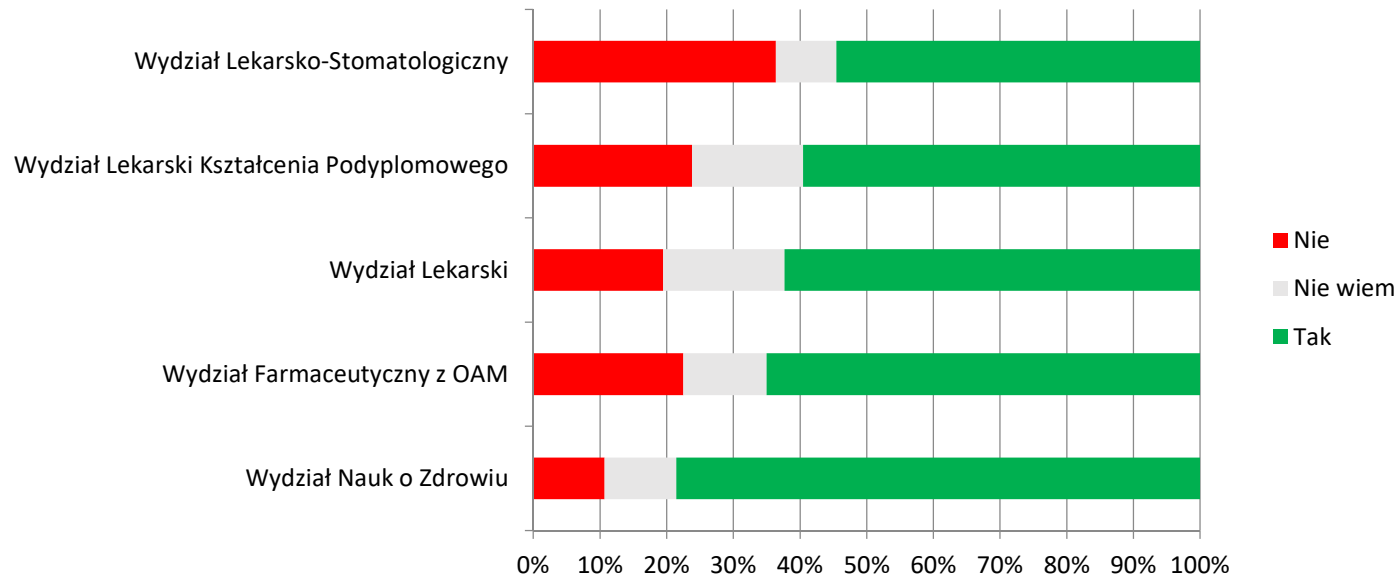


PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO

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 WNoZ, najmniej na WL-S, gdzie jednocześnie najmniej osób potrafiło określić, czy problem wypalenia zawodowego ich dotyczy.

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 50 % osób, 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. Zasadniczo nie różniły się one od tych zebranych w poprzednim badaniu Oceny 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

Salę/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 doszkalających

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

Przeładowany 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, 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.