



Wyniki ogólnouczelnianej ankiety badania opinii nauczycieli akademickich

– Raport za rok akademicki 2015/2016 –

Autorzy raportu:

Marek Fudała

Joanna Gajowniczek

Dariusz Tomczak

Nadzór merytoryczny:

prof. dr hab. n. med. Marcin Wojnar

Pełnomocnik Rektora ds. Jakości Kształcenia

Biuro Jakości i Innowacyjności Kształcenia

Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

Warszawa, styczeń 2017 r.

Spis treści

1	 Wstęp	4
1.1	Cele ankiety	4
1.2	Opis ankiety	4
1.3	Przedmiot badania	4
1.4	Czas trwania badania i częstotliwość ankiety	5
2	 Charakterystyka próby badawczej.....	6
3	 Ocena organizacji i warunków pracy w Uczelni	9
3.1	Ocena współpracy z jednostkami administracji WUM	9
3.2	Ocena organizacji dydaktyki.....	10
3.3	Ocena infrastruktury i wyposażenia.....	12
4	 Ocena jakości kształcenia	14
5	 Ocena ankiety studenckiej.....	20
6	 Ocena motywacji i zadowolenia z pracy	23
7	 Najważniejsze ustalenia	27

1 | Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wyniki **drugiej edycji ankiety** badania opinii nauczycieli akademickich, zwanej dalej ankietą, przeprowadzonej w roku akademickim 2015/2016, zgodnie z [Zarządzeniem nr 94/2015 Rektora WUM](#).

Ankieta, opracowana przez międzywydziałowy zespół w ramach projektu „Q: Kultura Jakości Uczelni.” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, stanowi jedno z narzędzi uczelnianego Systemu Zarządzania Jakością Kształcenia, którego ramy określa [Uchwała nr 12/2015 Senatu WUM](#).

1.1 | Cele ankiety

Celem ankiety jest:

- **zebranie opinii** na temat jakości kształcenia w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym od reprezentatywnej grupy nauczycieli akademickich Uczelni,
- wykorzystanie zebranych opinii do analizy, **oceny i poprawy jakości kształcenia**, w tym **warunków prowadzenia działalności dydaktycznej**, na poziomie uczelnianym i wydziałowym.

Wyniki ankiety służą m.in. do:

- identyfikacji **mocnych i słabych stron** procesu kształcenia,
- identyfikacji **oczekiwań nauczycieli** akademickich w odniesieniu do jakości i warunków prowadzenia działalności dydaktycznej,
- oceny czynników wpływających na jakość kształcenia,
- podjęcia wymaganych **działań doskonalących**.

1.2 | Opis ankiety

Ankieta jest przeprowadzana **w formie elektronicznej**, on-line, za pośrednictwem indywidualnych kont nauczycieli w systemie SSL-VPN.

Ankieta jest **anonimowa**. Dane identyfikacyjne nauczyciela są automatycznie (systemowo) odcinane od udzielonych odpowiedzi i komentarzy, co gwarantuje ich pełną poufność.

Udział w ankiecie jest **dobrowolny** i stanowi prawo każdego nauczyciela Uczelni.

Z **treścią ankiety** można zapoznać się na [Platformie Q](#).

Za opracowanie i okresową modyfikację treści i konstrukcji ankiety odpowiada Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia.

1.3 | Przedmiot badania

Przedmiotem badania jest ocena jakości kształcenia w WUM z punktu widzenia nauczycieli akademickich, w tym zebranie opinii na temat m.in.:

- organizacji i warunków pracy dydaktycznej,
- wsparcia uzyskiwanego ze strony administracji,
- jakości programów i procesu kształcenia,
- ankiety studenckiej,
- motywacji i zadowolenia z pracy na Uczelni.

1.4 | Czas trwania badania i częstotliwość ankiety

Zgodnie z procedurą badania opinii nauczycieli akademickich ([Zarządzenie nr 94/2015 Rektora WUM](#)), ankieta przeprowadzana jest co roku (obejmuje 1 rok akademicki) w terminie od października do czerwca. Dokładne terminy rozpoczęcia i zakończenia danej edycji ankiety są podawane do wiadomości nauczycieli akademickich na początku roku akademickiego (drogą mailową na adresy uczelniane, poprzez stronę internetową Uczelni oraz inne działania informacyjne).

W roku akademickim 2015/2016, etap zbierania danych empirycznych obejmował okres **od 8 stycznia 2016 do 28 września 2016r.**

2 | Charakterystyka próby badawczej

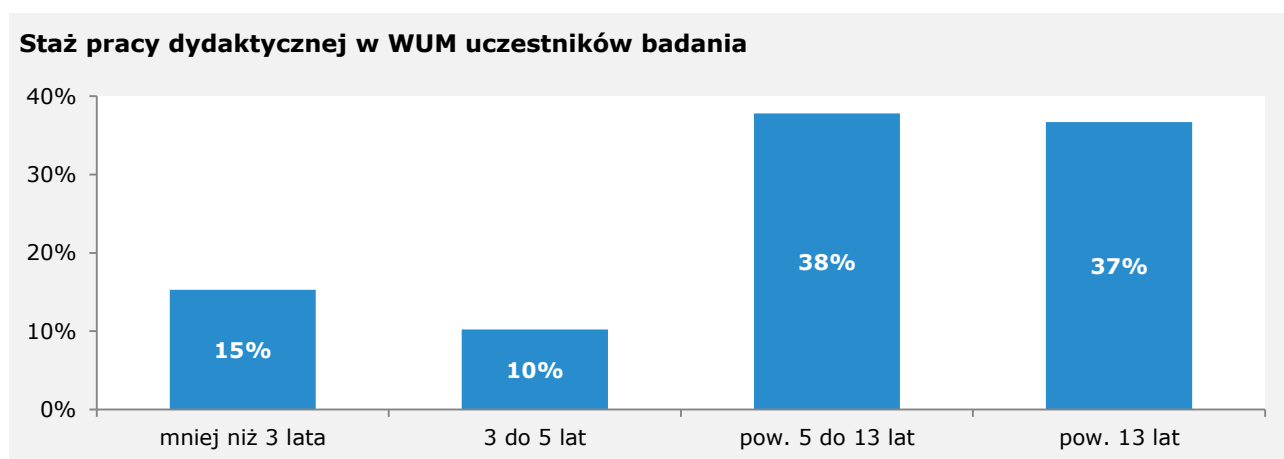
Poziom zaangażowania w badanie utrzymał się na niskim poziomie. W roku 2015/2016 w ankiecie wzięło udział 98 nauczycieli akademickich, tj. jedynie 6% uprawnionych do udziału w badaniu (w porównaniu z 5% w roku 2014/2015). Uzyskane wyniki nie są reprezentatywne

W roku 2015/2016 w ankiecie badania opinii nauczycieli akademickich wzięło udział **98 nauczycieli akademickich** (ze 1680 zatrudnionych¹ w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym), czyli **6%** osób uprawnionych do udziału w badaniu. Jest to nieznaczny wzrost w porównaniu do ubiegłego roku, gdy w badaniu uczestniczyło jedynie 78 nauczycieli (5%), niemniej jednak poziom zaangażowania w badanie utrzymał się na bardzo niskim poziomie.

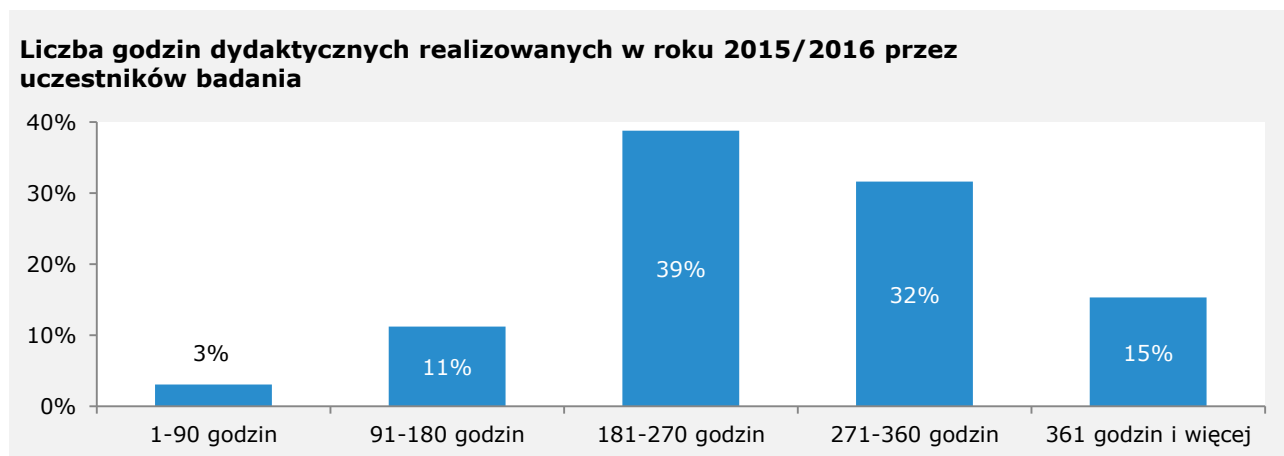
Niewielka liczba uczestników badania powoduje, że uzyskane **wyniki nie są reprezentatywne** dla opinii nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni i mają jedynie charakter informacyjny. Udział w badaniu niewielkiej grupy respondentów ma również wpływ na sposób prezentacji zebranych danych oraz ich interpretacji. W wielu przypadkach uzyskane wyniki przedstawione zostały nie w postaci odsetków, ale częstości. Wartości procentowe pojawiają się przy analizie wyników na poziomie całej Uczelni, jednak ich interpretacja powinna być ostrożna.

Blisko 75% uczestników badania to osoby z ponad 5 letnim stażem pracy w Uczelni

Wśród uczestników badania najliczniej reprezentowani byli nauczyciele, których staż pracy dydaktycznej w WUM wynosi minimum 5 lat. Grupa ta stanowi blisko 75% wszystkich respondentów (73 osoby).



Rysunek 1: Staż pracy dydaktycznej w WUM uczestników badania (n=98)

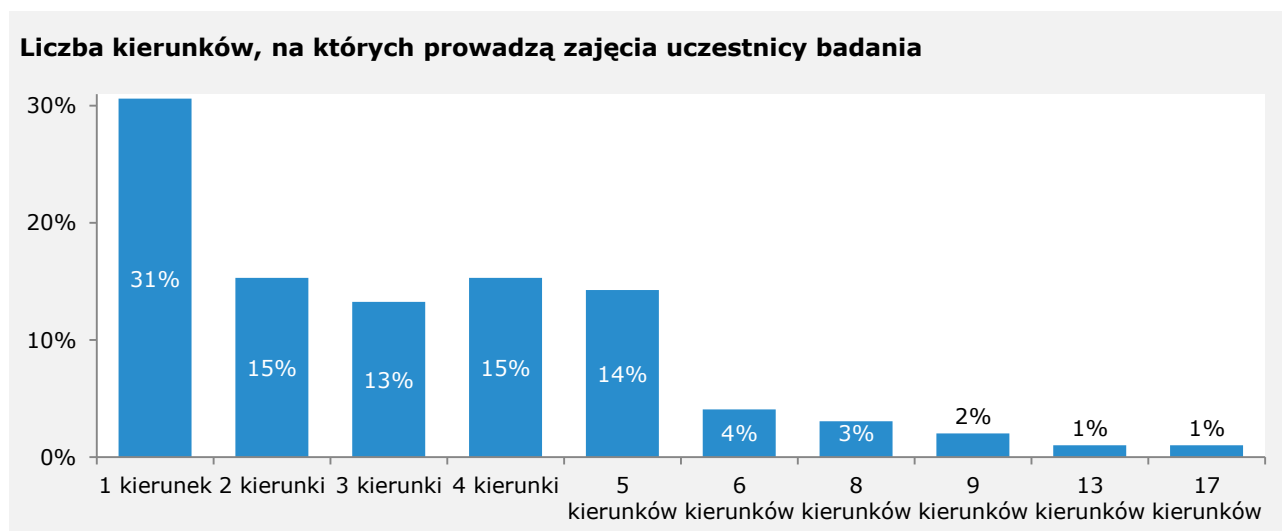


Rysunek 2: Liczba godzin dydaktycznych realizowanych w ciągu roku akad. przez uczestników badania (n=98)

¹ Dane z Działu Kadr i Płac WUM, stan na 1 stycznia 2016 r.

Niemal co trzeci respondent prowadził zajęcia dydaktyczne tylko na jednym kierunku studiów

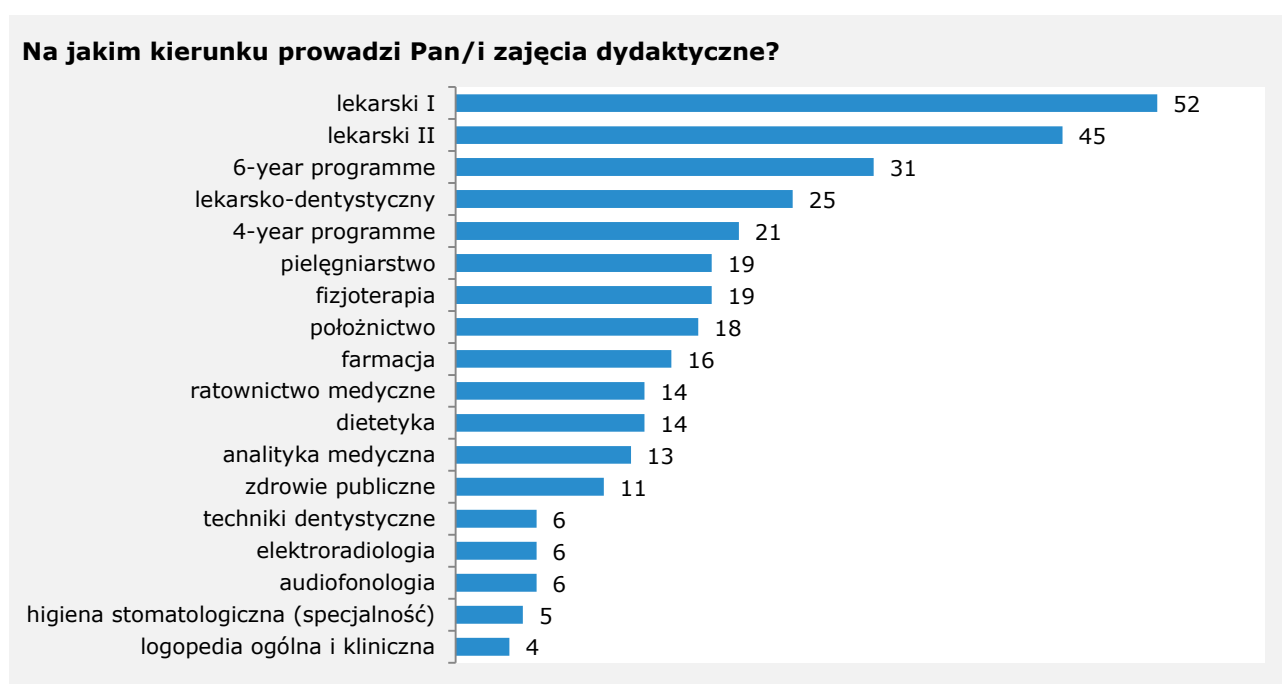
Niemal co trzeci respondent (31% badanych) prowadził zajęcia dydaktyczne tylko na jednym kierunku studiów. Pozostali prowadzili zajęcia na co najmniej dwóch kierunkach, w tym jedna osoba aż na 17.



Rysunek 3: Liczba kierunków, na których prowadzili zajęcia uczestnicy badania (n=98)

W badaniu najliczniej wzięły udział osoby prowadzące zajęcia na kierunkach lekarskich

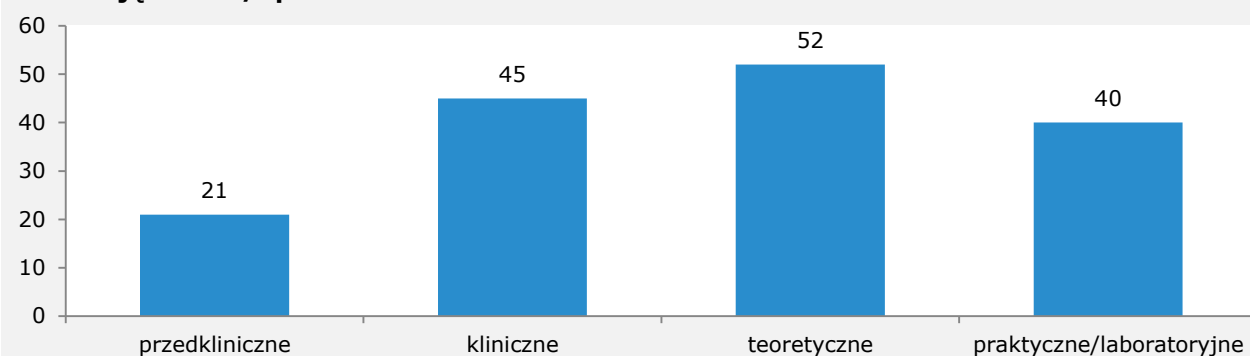
Wśród uczestników badania najliczniejszą grupę stanowią osoby, które prowadzą zajęcia dydaktyczne na kierunku lekarskim (52 osoby na I WL, 45 osób na II WL, 31 na ED).



Rysunek 4: Liczba respondentów prowadzących zajęcia dydaktyczne na poszczególnych kierunkach studiów (n=98)

Respondenci proszeni byli o wskazanie wszystkich typów zajęć, które prowadzą ze studentami WUM. Najmniejszą grupę stanowią osoby deklarujące prowadzenie zajęć przedklinicznych. Liczebności grup uczestników badania prowadzących pozostałe typy zajęć są do siebie zbliżone (patrz Rysunek 5).

Warto także zauważyć, że ponad połowa uczestników badania (51 osób) zadeklarowała, że prowadzi jeden typ zajęć, 36 osób – dwa typy zajęć, 9 osób – trzy, a 2 osoby wszystkie cztery typy zajęć.

Jakie zajęcia Pan/i prowadzi?**Rysunek 5:** Liczba respondentów prowadzących zajęcia dydaktyczne poszczególnych typów (n=98)**Zdecydowana większość respondentów stosuje różnorodne formy dydaktyczne w nauczaniu studentów, najczęściej ćwiczenia i seminaria**

Zdecydowana większość respondentów prowadzi ze studentami ćwiczenia i/lub seminaria (obie formy dydaktyczne uzyskały po 83 wskazania). Ponad 1/3 uczestników badania naucza poprzez dyskusje przypadków klinicznych oraz przy łóżku pacjenta.

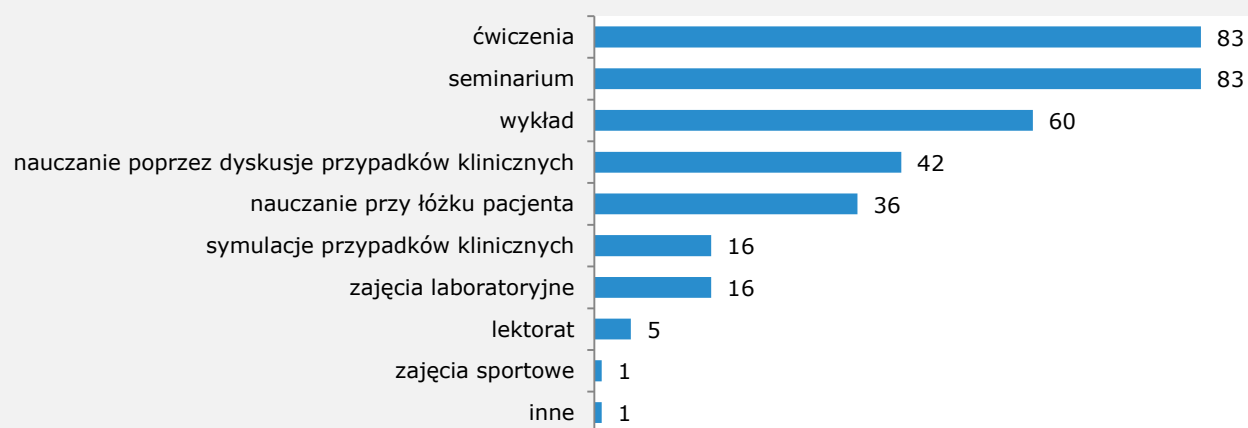
Jakie formy dydaktyczne stosuje Pan/i w nauczaniu studentów?**Rysunek 6:** Formy dydaktyczne stosowane przez uczestników badania (n=98)

Tabela 1 zawiera informację o liczbie form dydaktycznych stosowanych przez uczestników badania.

liczba stosowanych form dydaktycznych	liczba respondentów	%
1	7	7,1
2	16	16,3
3	26	26,5
4	26	26,5
5	16	16,3
6	7	7,1

Tabela 1: Liczba stosowanych form dydaktycznych

3 | Ocena organizacji i warunków pracy w Uczelni

3.1 | Ocena współpracy z jednostkami administracji WUM

Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, nauczyciele najwyżej ocenili współpracę z sekretariatami jednostek (średnia 8,96 w skali 10-cio punktowej) oraz Dziekanatami (8,2), a najniżej z Biurem Projektów (6,7)

Oceny współpracy z wybranymi jednostkami administracji WUM dokonało 97 respondentów. Średnia ocena wyniosła **8,2** (w skali 10-cio punktowej). Podobnie jak w poprzedniej edycji, najwyżej oceniono współpracę z sekretariatami jednostek (średnia 8,96) oraz Dziekanatami (8,2), a najniżej z Biurem Projektów (6,7 w porównaniu z 7,1 w roku 2014/2015).

oceniana jednostka	liczba respondentów	średnia ocena
Sekretariat zakładu/katedry/kliniki	95	8,96
Dziekanat	91	8,20
Dział Nauki	69	7,93
inne jednostki WUM	64	7,77
Dział Współpracy z Zagranicą	47	7,74
Biuro Projektów	42	6,69

Tabela 2: Średnie oceny współpracy z wybranymi jednostkami administracji WUM

Respondenci dodali również swoje komentarze dotyczące pracy administracji, zazwyczaj o zabarwieniu negatywnym:

„Bardzo profesjonalni są Panowie obsługujący sale w Centrum Informacyjno-Bibliotecznym. Zawsze można liczyć na ich pomoc. Skandalicznie funkcjonuje Dział Informatyki - nie można się dodzwonić, aby omówić kwestie, nie wiadomo, kto, za jakie funkcje odpowiada, miesiącami instalowane są licencje w salach dydaktycznych co utrudnia prowadzenie wykładów, seminariów lub zajęć. Poza tym ustawione są ograniczenia na kontach wykładowców, które sprawiają, że nie można użytkować programów, do jakich WUM ma licencje, np. Statistica.” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

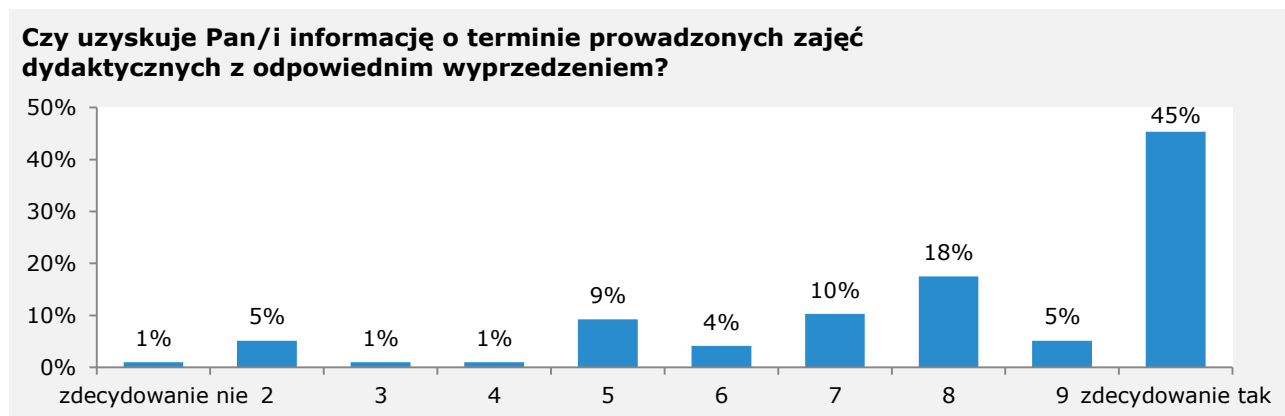
„Mimo stałej poprawy Uczelni nadal ma wiele do zrobienia jeśli chodzi o wsparcie działalności naukowej. Dział projektów nie pomaga w przygotowaniu wniosków grantowych lub pomoc nie jest wystarczająca. Osoba pisząca wniosek o grant praktycznie jest pozostawiona sama sobie. Brak ekspertów uczestniczących w pisaniu wniosków, tworzeniu kosztorysów, znających specyfikę danych konkursów, mających doświadczenie w pisaniu i prowadzeniu projektów unijnych. Każdy grant to samodzielna walka, dlatego Uczelnia wypada tak słabo. Brak profesjonalnego wsparcia dla naukowców.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Nadmiernie rozwinięta biurokracja i niekompetentna administracja w większości przypadków.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

3.2 | Ocena organizacji dydaktyki

Podobnie jak w ubiegłym roku, około 8% respondentów poinformowało, że nie uzyskuje informacji o terminie prowadzonych zajęć z odpowiednim wyprzedzeniem, a 12%, że nie ma dostępu do sylabusu prowadzonych przez siebie zajęć. Z drugiej strony, rosnąca grupa respondentów (81% w porównaniu z 68% w 2014/2015 r.) potwierdziła, że przed rozpoczęciem zajęć otrzymuje wytyczne dotyczące kluczowych treści, jakie mają być w nich zawarte. Blisko 3/4 uczestników badania pozytywnie ocenia obciążenie dydaktyczne na zajmowanym stanowisku (choć jedynie 27% ocenia je bardzo dobrze)

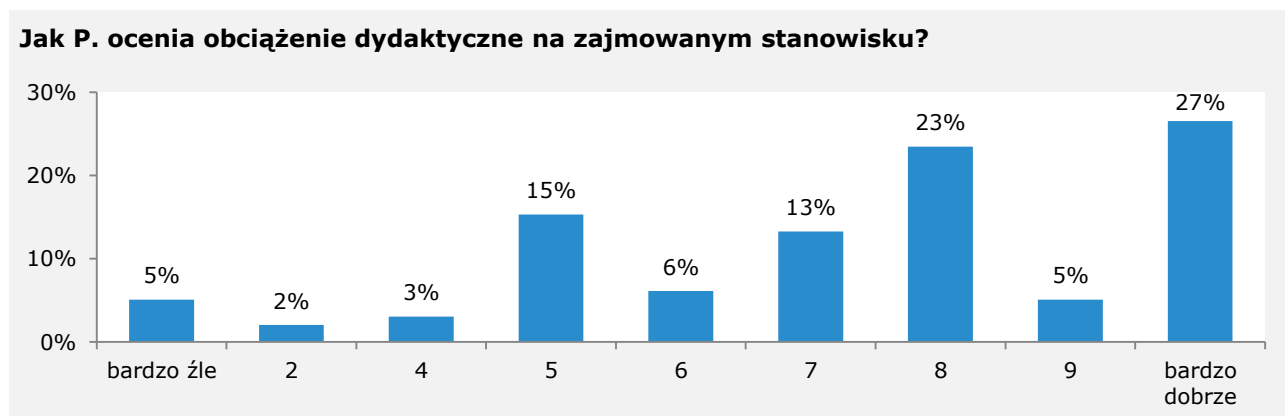
Zdecydowana większość badanych odpowiedziała, że uzyskuje informację o terminie prowadzonych przez siebie zajęć dydaktycznych z odpowiednim wyprzedzeniem, w tym 45% odpowiedziało „zdecydowanie tak”. Z drugiej strony, około 8% (w porównaniu z 10% w ubiegłorocznym badaniu) udzieliło na to pytanie negatywnej odpowiedzi.



Rysunek 7: Ocena dostępności informacji o terminie prowadzonych zajęć (n = 98)

Podobnie jak w ubiegłym roku, około 12% uczestników badania (w porównaniu z 13% w roku 2014/2015) zgłosiło, że nie ma dostępu do sylabusu prowadzonych przez siebie zajęć dydaktycznych. Z drugiej strony rosnąca grupa respondentów (81%, w porównaniu z jedynie 68% w ubiegłorocznej edycji) potwierdziła, że przed rozpoczęciem zajęć dydaktycznych otrzymuje wytyczne dotyczące kluczowych treści, jakie mają być w nich zawarte.

Ocena obciążenia dydaktycznego na zajmowanym stanowisku jest zróżnicowana, choć zdecydowana większość uczestników badania (73 osoby – tj. blisko 75%) pozytywnie oceniła ten aspekt pracy w Uczelni (odpowiedzi 6-10 na skali odpowiedzi).



Rysunek 8: Ocena obciążenia dydaktycznego na zajmowanym stanowisku (n = 98)

Nauczyciele zwracali ponadto uwagę na następujące **problemy związane z organizacją dydaktyki**:

▪ **zbyt liczne grupy studenckie**

„Grupy studentów uczestniczących w zajęciach językowych są zbyt liczne dla osiągnięcia optymalnych warunków nauczania i interakcji z lektorem. Najefektywniejsze zajęcia językowe byłyby w grupach nie przekraczających 12 osób. Obecnie studentów w pojedynczej grupie jest zwykle dwa razy więcej. Czyż uczelnia nie powinna raczej dążyć do utrzymywania wysokiej jakości nauczania, a nie zwiększania liczebności studentów wobec uczących, mimo że jakość wówczas spada?” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5-13 lat, IIWL)

„Sposób prowadzenia zajęć nie zmienia się od kilkudziesięciu lat. Duże grupy, bez współudziału studentów w codziennej pracy kliniki. Wymagałoby to obecności 2-4 studentów, a nie 10-20. Bardziej przypomina to wycieczkę po fabryce niż praktyczną naukę zawodu” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„za dużo studentów. Mamy na zajęciach niejednokrotnie trzy roczniki studentów.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Zajęcia ze studentami przy łóżku chorego są efektywniejsze w sytuacji, gdy jest mniejsza liczba studentów przypadająca na asystenta. Studenci mają wówczas możliwość dokładniejszego badania przedmiotowego.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Zbyt duża ilość studentów, zbyt duże obciążenie pracą dydaktyczną, co znacznie utrudnia pracę naukową i pracę z pacjentami. Często nakładające się zajęcia ze studentami różnych kierunków w tym samym czasie (np. jednocześnie w Klinice nawet do 40-60 i więcej studentów)” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IIWL)

▪ **nieefektywna organizacja i plan zajęć** (nadgodziny, problemy z rozliczaniem pensum, nierównomierne rozłożenie zajęć, itp.), np.:

„Klinika na bazie obecnych trudnych warunków lokalowych, duża liczba studentów przypadających na asystenta, dla niektórych grup zajęcia zbyt długie w ciągu dnia - czasami od wczesnych godzin porannych do 16.00, w blokach 2 dwutygodniowych - studenci zmęczeniu, pacjenci nie współpracujący” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IIWL)

„Ogromny nadmiar pensum dydaktycznego w stosunku do liczby zatrudnionych na etatach akademickich (nadrobiamy pensum za ok 8 dodatkowych etatów) - jest to zarówno dydaktyka ..., ale też rozliczne kursy. Wypłacenie rekompensaty za nadgodziny nie jest wystarczające, bo ogromny nadmiar dydaktyki skutecznie blokuje aktywność naukową (uniemożliwia działalność naukową w godzinach pracy) oraz znacznie pogarsza jakość opieki nad pacjentem (godziny dydaktyczne pokrywają się z największym obciążeniem klinicznym). Ponadto, brak jasnej informacji jaki wymiar pensum komu przysługuje oraz brak realnego liczenia wyrobionych godzin dydaktycznych przez każdego pracownika. ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5-13 lat, IIWL)

„...Najliczniejsze grupy studenckie powinny być na początku semestru a nie pod koniec. Najlepiej gdyby ostatnie 3 tygodnie przed końcem semestru nie odbywały się zajęcia ze studentami. ...” [by studenci mieli jednakowy czas na przygotowanie się do egzaminu] (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

▪ **zbyt duży nacisk na działalność naukową, w porównaniu z dydaktyką:**

„Zdecydowanie za duży nacisk się kładzie na działalność naukową. Warszawski Uniwersytet Medyczny nie jest instytutem naukowym, tylko "UCZELNIĄ". A taka powinna, jak sama nazwa wskazuje, zająć się uczeniem. W związku z tym więcej czasu i pieniędzy powinno się poświęcać na dydaktykę, czyli nauczanie studentów. Zainwestowanie w dydaktykę bardzo szybko się zwróci, nie tylko dla społeczeństwa. Jeżeli studenci będą dobrze nauczeni m.in. z pisanie prac, publikowania, to uczelnia może w łatwy sposób uzyskać te publikacje, o które tak bardzo walczy i "prześladuje" pracowników, którzy nie mogą się zająć dydaktyką, gdyż muszą publikować!” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM poniżej 3 lat, IWL)

3.3 | Ocena infrastruktury i wyposażenia

Oceniając warunki pracy w Uczelni, nauczyciele ponownie najwyższą ocenili dostępność książek w bibliotece (średnia 7,6), a najniższą wyposażenie sal laboratoryjnych (5,76)

Osoby biorące udział w ankiecie były proszone o ocenę sześciu wybranych elementów wpływających na warunki pracy dydaktycznej w Uczelni (na skali od 1 do 10). Podobnie jak w ubiegłym roku, najwyższą średnią ocenę (7,61) uzyskała dostępność książek i innych materiałów w bibliotece WUM, a najniższą (5,76) wyposażenie sal laboratoryjnych w sprzęt, aparaturę.



Rysunek 9: Ocena wybranych elementów wyposażenia dydaktycznego

W komentarzach, nauczyciele sygnalizowali następujące **problemy związane z warunkami pracy**:

- **nieefektywny system rezerwacji sal**

„System rezerwacji sal powinien być przez jednostki prowadzące zajęcia a nie przez dziekanaty, dziekanaty robią to na ostatnią chwilę i jest zbyt rozrzucone przez co prowadzący podróżuje po całej uczelni. Ponadto jednostka która ma zajęcia praktyczne (symulacje, ćwiczenia) powinna mieć do swojej dyspozycji mim 2 sale w obrębie swojej jednostki. Szpital pediatriczny i w nim sale seminaryjne z wejściem od Pawińskiego nie jest zachęcający gdy musisz dźwigać ciężki sprzęt. Przepływ informacji też do weryfikacji i mnożenie papierów też powinno ulec weryfikacji” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„System rezerwacji sal pozwala na "patologie", polegające na rezerwowaniu przestronnych i dobrze wyposażonych sal, np. w CBI na fikcyjne zajęcia czy posiedzenia (np. posiedzenie koła naukowego trwające 8h ...). Powoduje, to, że część regularnych zajęć seminaryjnych/ćwiczeniowych jest spychana do ciasnych sal, często sal zebraniowych, czy małych dusznych sal w CD, w których np. za każdym razem trzeba instalować komputer, itp. Monitoring tych rezerwacji przez obsługę nie prowadzi do żadnych decyzji, tzn. zakłady/kliniki stosujące takie fikcyjne rezerwacje nie ponoszą żadnych konsekwencji. W efekcie, pomimo teoretycznego "pełnego obciążenia sal" prawie zawsze okazuje się, że jednak jest dostępna odpowiednia sala, ...blokowana na fikcyjne seminaria” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

- **mało komfortowe sale dydaktyczne, niewystarczające fundusze na rozwój bazy**

„Nieklimatyzowane sale w lecie uniemożliwiają efektywne prowadzenie zajęć.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 3-5 lat, IIWL)

„Niewystarczające fundusze np. na remonty sal, kupno krzeseł i drobniejsze pomoce dydaktyczne.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Zajęcia dla studentów 4- letnich: Wykłady prowadzone w sali w Centrum Dydaktycznym nasłonecznionej, w której zepsute są żaluzje, stąd słaba widoczność prezentacji, zdjęć. Bardzo złe warunki w Zakładzie Fizjologii zajęć: sale ciasne i duszne. Przeprowadzenie testu, zajęć praktycznych w tych salach w stosunku do ogromu studentów, jaki przychodzi na zajęcia utrudniony. Czasami studenci

"siedzą" sobie na głowie, a między nimi przeciska się prowadzący zajęcia. Nagromadzenie dydaktyki. Bardzo dużo nadgodzin, za które stawka, pomimo wzrostu pensji nie zmieniła się w latach, w których wprowadzane były podwyżki dla nauczycieli akademickich." (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„sala wykładowa na Koszykowej nieogrzewana zimą zniechęca do prowadzenia zajęć." (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, WNoZ)

„Zimno w zimie i upał w salach w lecie. Brak klimatyzacji i nieszczelne, wypaczone okna w całym budynku." (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WF)

4 | Ocena jakości kształcenia

Ponad połowa respondentów (62%) zgłaszała propozycje zmian lub uwagi do programu kształcenia, w większości przypadków uwagi te zostały uwzględnione. Blisko co trzeci uczestnik badania przedstawił swoje uwagi za pośrednictwem ankiety

61 nauczycieli (62% respondentów w porównaniu z 70% w ubiegłorocznej ankiecie) zadeklarowało, że zgłaszali propozycje zmian lub uwagi do programu kształcenia. W większości przypadków (około 88%) propozycje te zostały uwzględnione, choć przeważnie (w 55% przypadków) jedynie częściowo. Blisko co dziesiąty respondent stwierdził, że zgłoszone przez niego/nią propozycje nie zostały uwzględnione.

Blisko co trzeci uczestnik badania (28 osób) zgłosił **propozycje zmian do programu kształcenia** za pośrednictwem ankiety, w tym:

- propozycje zmian dotyczące **wielu/większości kierunków** studiów:

„Wprowadzenie wykładów w formie e-learningu.” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Możliwość uczestniczenia w zajęciach sportowych przez cały okres trwania studiów.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IIWL)

- propozycje zmian na kierunku **Pielęgniarstwo**:

„więcej godzin + ćwiczenia przy łóżku chorego” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, WNoZ)

„Możliwość uczestniczenia w zajęciach sportowych przez cały okres trwania studiów oraz zajęcia obowiązkowe z wychowania fizycznego dla tego kierunku.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IIWL)

- propozycje zmian na kierunku **Położnictwo**:

„propozycja zmian dotyczy zmian w ok. 20 przedmiotach więc nie sposób ich wszystkich wymienić tym bardziej że dotyczą i studiów licencjackich i magisterskich. Stopniowo zmiany są wprowadzane na bieżąco na Radach Programowych.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

„Poszerzenie czasu przygotowania do napisania pracy magisterskiej. Zbyt mało zajęć ze statystyki z użyciem komputerów przez studentki.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

- propozycje zmian na kierunku **Zdrowie Publiczne**:

„Jest to odpowiedni czas na naukę informatyki dla studentów tego kierunku: 1. są osobami starszymi (w porównaniu do 1. roku lekarskiego), w związku z tym zdają sobie sprawę, że coś może im się z tej wiedzy przydać 2. orientują się co im się przyda z obsługi programów komputerowych: pakiet Office, Statistica oraz obsługa Internetu medycznego 3. są bardziej chętni do współpracy” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lat, IWL)

Podobnie jak w ubiegłorocznej edycji, znaczna grupa respondentów odpowiedziała, że w ich jednostkach nie podejmuje się działań na rzecz jakości kształcenia, w tym szkoleń rozwijających umiejętności dydaktyczne (42% odpowiedzi „nigdy”) i hospitacji zajęć (26%)

Podobnie jak w ubiegłorocznej edycji, znaczna grupa respondentów odpowiedziała, że w ich jednostkach nie podejmuje się działań na rzecz doskonalenia jakości kształcenia, w tym szkoleń rozwijających umiejętności dydaktyczne (42% odpowiedzi „nigdy”) i hospitacji zajęć (26%). Połowa uczestników badania (52%) stwierdziła, że inne (niż szkolenia i hospitacje) działania doskonalące są podejmowane w ich jednostkach co najmniej raz w roku (patrz Rysunek 10).

Wśród innych działań doskonalących wymieniano:

- przeprowadzanie ankiet wśród studentów

„Ankieta - wewnętrzna - wnioski i zmiany, regularne zmiany programu nauczania w adaptacji do nowych wytycznych. ...” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IWL)

- regularną analizę i poprawę programu oraz metod kształcenia (w tym w odpowiedzi na uwagi studentów, podczas zebrań „zakładowych”, itp.)

„... Regularne dyskusje nauczycieli o programie i próby poprawy, jeśli dostrzeżone są jakieś błędy” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IWL)

„Każdego roku oceniamy w zespole sposób prowadzenia zajęć, omawiamy ankiety studenckie i staramy się wyciągnąć wnioski na kolejny semestr zajęć.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Kilka razy w semestrze, po zaliczeniach, omawiamy wspólnie z innymi prowadzącymi materiał zajęć i sposób jego przekazywania. zależnie od wyników studentów modyfikujemy sposób prowadzenia zajęć i przekazywania treści” (doktor, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

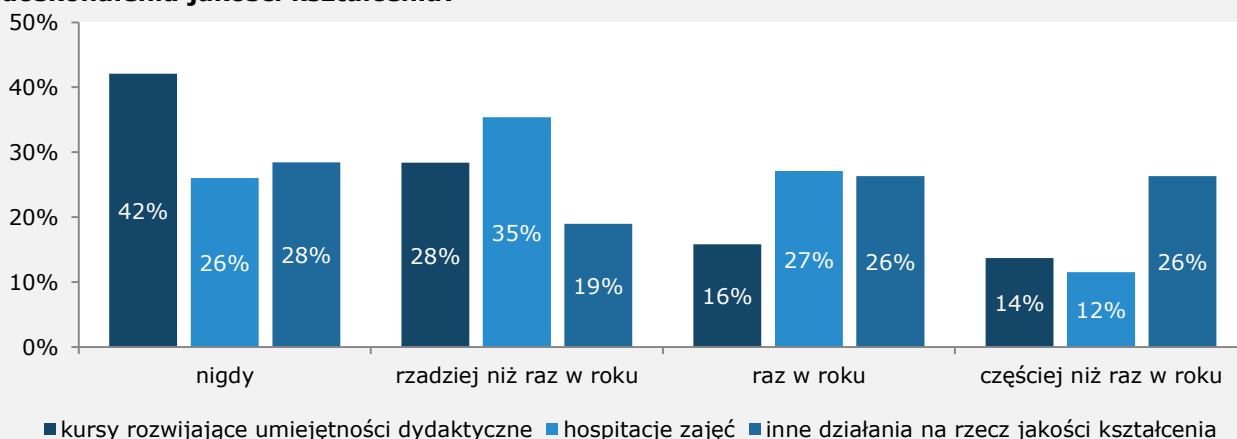
„Konsultacje koordynatora przedmiotu ze studentami i dyskusje na zebraniach zakładowych.” (doktorant, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„Omawianie tematów zajęć, aktualizacja zgodnie z najnowszymi trendami. Ustalenie zasad oceniania ćwiczeń i testów.” (doktorant, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IWL)

„Regularne spotkania w sprawie przygotowania sylabusów Regularne spotkania w sprawie prowadzonych zajęć, dyskusje na temat ich doskonalenia” (doktor, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, WNoZ)

„Spotkania dydaktyczne wszystkich asystentów i adiunktów z kierownikiem kliniki, 5 razy w roku (na początku i końcu każdego semestru oraz po egzaminie).” (doktorant, staż pracy w WUM 3 – 5 lat, IWL)

Jak często w Pana/i jednostce mają miejsce działania na rzecz doskonalenia jakości kształcenia?



Rysunek 10: Ocena częstotliwości podejmowania działań na rzecz jakości kształcenia w jednostce/wydziale

Co więcej, respondenci sygnalizowali że niektóre z działań doskonalących podejmowanych w jednostkach są mało efektywne, np.:

„...W kontekście hospitacji - z rozmów zakulisowych wiem, iż w niektórych klinikach jedynie na czas hospitacji dokonuje się właściwego podziału studentów na grupy (normalnie ćwiczenia są prowadzone w grupie seminaryjnej, a nie ćwiczeniowej jak powinny), co stawia pod znakiem zapytania celowość hospitacji. Również studenci zgłaszali, że jakość zajęć prowadzonych w czasie hospitacji znacząco odbiega od prowadzonych na co dzień.” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IIWL)

Zdecydowana większość nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu oświadczyła, że samodzielnie podejmuje działania na rzecz poprawy jakości nauczania, w tym doskonalili swoje umiejętności dydaktyczne i wprowadza innowacyjne metody kształcenia

Zdecydowana większość uczestników badania (83 osoby, tj. 85%) samodzielnie podejmuje działania na rzecz poprawy jakości nauczania, wśród których można wyróżnić:

- doskonalenie swojej wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie dydaktyki, poprzez udział w szkoleniach, konferencjach, wymianie międzynarodowej, samokształcenie (literatura, e-learning), rozmowy z innymi nauczycielami, analizę ankiet studenckich, itp.

„Wielu pracowników naszej kliniki ukończyło w ramach zdobywania kwalifikacji instruktorskich Europ Rady Resuscytacji kurs GIC: generic instructor course. W trakcie trzydniowego kursu nauczyliśmy się "jak uczyć". Aby uzyskać pełne uprawnienia instruktorskie uczestniczyliśmy jako "kandydaci na instruktora" w min 2 edycjach kursu dostając feedback od tutora. Analogiczne zasady wprowadziliśmy do pracy w naszym Centrum Symulacji Medycznych.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Workshop: "Blended Learning in Medical Education" 11/2015” (doktor, staż pracy w WUM pow. 5 - 13 lat, IWL)

„Zapoznałem się z literaturą dotyczącą tej tematyki. Samodzielnie szukam i opłacam szkolenia z tego zakresu. Korzystałem z pomocy logopedy w zakresie higieny głosu.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 5 - 13 lat, IWL)

„Samokształcenie, głównie przez czytanie literatury i podręczników o nauczaniu. Prowadzenie rozmów z bardziej doświadczonymi nauczycielami w zakładzie.” (doktorant, staż pracy w WUM pow. 5 - 13 lat, IWL)

„Śledzenie wykładów online z renomowanych uczelni USA i UK. Ankiety studenckie. Regularne rozmowy z zespołem dydaktycznym.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WLD)

„Przed wszystkim sama śledzę na bieżąco literaturę i dokumenty oraz materiały do wykorzystania w ewentualnej prezentacji” (doktor, staż pracy w WUM pow. 5 - 13 lat, IIWL)

„Czytanie literatury dotyczącej metodyki nauczania, korzystanie z programu Erasmus dla nauczycieli akademickich” (doktor, staż pracy w WUM pow. 5 - 13 lat, IWL)

„Udział w konferencjach, warsztatach, (w Polsce i za granicą). Wymiana naukowa ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Aktualizacja wiedzy, uczestnictwo w spotkaniach zespołu na temat poprawy jakości nauczania” (doktor, staż pracy pow. 13 lat, IWL)

„czytam literaturę, stosuję nowoczesne programy do prezentacji” (dr, staż pracy mniej niż 3 lata, IWL)

„Analiza oceny zajęć przez studentów” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy 3 do 5 lat, IIWL)

„uwzględniam sugestie studentów, kształcę się poza Uczelnią, biorę udział w konferencjach dotyczących kształcenia akademickiego,” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, WNoZ)

- regularną ocenę własnej pracy dydaktycznej i pracy podległych nauczycieli, np.:

„Prowadzę appraisal - roczną ocenę moich specjalizantów. Wśród ocenianych kategorii ważną rolę odgrywa również ocena prowadzonej przez nich działalności dydaktycznej. Oni oceniają w anonimowej ankiecie moje umiejętności prowadzenia dydaktyki. W Centrum symulacji po zakończonym kursie odbywa się analiza ankiet oceny wystawionej przez uczestników kursu. Ocena wykonanej dydaktyki prowadzona jest również przez kadrę instruktorską z wnioskami dot. koniecznych zmian w kolejnych edycjach kursów.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

- wprowadzanie innowacyjnych metod kształcenia, wspieranie zaangażowania studentów, efektywnego i aktywnego uczenia się studentów, np.:

„Wprowadzam nowoczesne metody nauczania, m.in. e-nauczanie. Prowadzę szkolenia z wystąpień publicznych. Pokazuję studentom umiejętność efektywnej nauki oraz sposoby uczenia się. Stosuje sposób nauczania poprzez zachęcanie do nauki oraz zwiększanie pewności siebie i swojej wartości.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„Spędzam rzeczywisty czas zajęć ze studentami, omawiam krok po kroku tematykę seminariów, wykładów, w trakcie ćwiczeń pytam, niejasne zagadnienia omawiamy wspólnie, najczęściej następnego dnia zajęć- czas na pogłębienie wiedzy w domu. Możliwe badania diagnostyczne - usg, ekg itd wykonuję wspólnie ze studentami. Zwykle każdy student ma "swojego" pacjenta, w miarę możliwości uczestniczy w jego badaniach, konsultacjach-jest wówczas bardziej zaangażowany w proces diagnostyczny i leczniczy. Omawiam przypadki kliniczne, najczęściej z własnej praktyki- motywując studentów do kojarzenia faktów, do diagnostyki różnicowej- zwykle ostateczna odpowiedź jest następnego dnia, każdy student podaje własną propozycję. Oglądam i analizuję wspólnie ze studentami badania dodatkowe, obrazowe innych chorych. Wymagam, pytam ale traktuję jak młodszego kolegę po fachu.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

Jedynie połowa uczestników badania uczestniczyła w szkoleniu z metodyki nauczania. Blisko ¾ respondentów wyraziło zainteresowanie wzięciem udziału w tego typu szkoleniach

Jedynie nieco ponad połowa respondentów (51 osób) brała udział w szkoleniu z metodyki nauczania.

Bez względu na wcześniejsze przygotowanie pedagogiczne, zdecydowana większość badanych (74% - 68 osób z grupy 91 osób, które odpowiedziały na to pytanie) jest zainteresowana doskonaleniem swoich umiejętności dydaktycznych (tj. wyraziła chęć wzięcia udziału w szkoleniach z metodyki nauczania).

Podobnie jak w poprzednim roku, w opinii nauczycieli największe trudności w realizacji zajęć dydaktycznych sprawiają nieodpowiednie warunki prowadzenia zajęć, brak wystarczających środków, sprzętu i materiałów do prowadzenia dydaktyki, zbyt liczne grupy studenckie, nierównomierny rozkład zajęć, zbyt późne godziny zajęć ze studentami, brak równowagi między działalnością naukową, dydaktyczną i kliniczną, zbyt mało czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć ze studentami, jak również postawa i słabe zaangażowanie studentów

Podobnie jak w ubiegłym roku, wymieniając największe trudności w realizacji zadań dydaktycznych uczestnicy badania wskazywali na:

▪ **nieodpowiednie warunki prowadzenia zajęć, brak wystarczających środków, sprzętu i materiałów do prowadzenia dydaktyki**

„brak dostępu do sal z mobilnymi krzesłami i stołami, umożliwiającymi łatwą pracę w parach i małych zespołach (sale w CD i CBI w większości nie dają takich możliwości, w salach CD nie da się prowadzić ćwiczeń oraz seminariów wprowadzających aktywność studentów - krzesła są przykręcone do podłogi lub połączone prętami).” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IIWL)

„Ciasnota pomieszczeń.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WLD)

„Złe sale wykładowe np. brak zacienienia przy wykładach z użyciem rzutnika, duszno na sali lub niskie temperatury gdy studenci wyraźnie marzną.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

„zbyt małe sale, z przytwierdzonymi do podłogi krzesłami do przeprowadzenia aktywnych zajęć, brak ogrzewania lub zbyt duszne sale, zmęczenie studentów studiów niestacjonarnych pod koniec dnia zjazdowego.” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, WNoZ)

„... Brak zaplecza techniczno-naukowego (brak licencji, programów, nowych komputerów) - bo nie ma pieniędzy na dydaktykę! ...tylko na pracę naukową (nie powinno tak być) ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„Uważam, że w każdej powinien być sprzęt multimedialny (komputer, rzutnik, ekran). Niektórych jednostek chorobowych nie mogę studentom pokazać na przykładzie pacjentów, ale dysponujemy bardzo dużą bazą zdjęć klinicznych. Niestety trudno jest je pokazywać licznej grupie studentów na małym ekranie mojego prywatnego laptopa. ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„brak materiałów ... oraz środków ochrony osobistej dla lekarza i dla studentów (maseczki ochronne, rękawiczki w kilku rozmiarach do wyboru) w Zakładzie, częste awarie sprzętu ... oraz konflikty międzypersonalne (zwłaszcza na linii pracownik wum - pracownik szpitala (asystentki))” (doktor, staż pracy w WUM 3 – 5 lat, WLD)

„brak środków i kompletne ołowactwo władz na tego typu problemy - jakoś to będzie” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IWL)

„Brak środków, lub ograniczone środki dydaktyczne na zakup sprzętu” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IIWL)

- **zbyt liczne grupy studenckie, nierównomierny rozkład zajęć, zbyt późne godziny zajęć ze studentami, brak równowagi między działalnością naukową, dydaktyczną i kliniczną, zbyt mało czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć ze studentami, itp.**

„... Brak jest miejsca dla studentów w pokojach lekarskich (brak dostatecznej liczby sal seminaryjnych). Zbyt duże grupy studenckie przypadające na nauczyciela akademickiego. Brak podziału czasu pracy nauczyciela w roku akademickim na pracę naukową (publikacje, badania własne, badanie w laboratorium, współpraca z uniwersytetami zagranicznymi i innymi jednostkami uczelni), pracę dydaktyczną (brak czasu na przygotowanie się do prowadzenia zajęć (praktycznie brak możliwości przeprowadzenia tego w godzinach pracy)...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Źle ustawiona siatka zajęć szczególnie na studiach licencjackich z fizjoterapii, studenci mają czasami zaledwie pięć minut na przejście z budynku do budynku co powoduje permanentne spóźnienia, pomijam już, że po zajęciach ruchowych - masaż - nie mają wtedy czasu na umycie się.” (doktor, staż pracy w WUM 5 – 13 lat, IWL)

„Późne godziny zajęć dydaktycznych (wykładów), najciekawszy wykład jeżeli zaczyna się 19,15 i trwa do 21.30 nigdy dla studenta nie będzie atrakcyjny.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

„Ćwiczenia - zła organizacja, niemożność prowadzenia 2 zajęć jednocześnie ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Duża liczba osób w grupie ćwiczeniowej” (doktor, staż pracy w WUM 3 - 5 lat, IWL)

„zbyt liczne grupy studentów na 1 asystenta np. 16 osób , w tych warunkach bardzo trudne jest takie przeprowadzenie ćwiczeń aby student pod okiem asystenta nauczył się prawidłowo badać pacjenta itp.” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Duża liczba studentów w grupie, trudność w pobudzeniu aktywności studentów.” (doktor, staż pracy w WUM 3 - 5 lat, IWL)

„Brak organizacji pracy nauczyciela akademickiego - konieczność równoczesnego wypełnienia obowiązków pracownika szpitala z prowadzeniem chorych. ...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

- **postawę, słabe zaangażowanie studentów, np.:**

„jedynym kryterium zaliczenia jest obecność na zajęciach, student nie musi się wykazywać jakkolwiek aktywnością i ze swojej strony nie mam narzędzia, aby student chciał poszerzać swoją wiedzę - zajęcia seminaryjne mają charakter wykładu, większość osób jest jedynie zainteresowana odsiedzeniem zajęć, często manifestują jednoznacznie, że ...[nazwa przedmiotu] i nauki pokrewne są im zbędne w ich dalszej pracy zawodowej” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

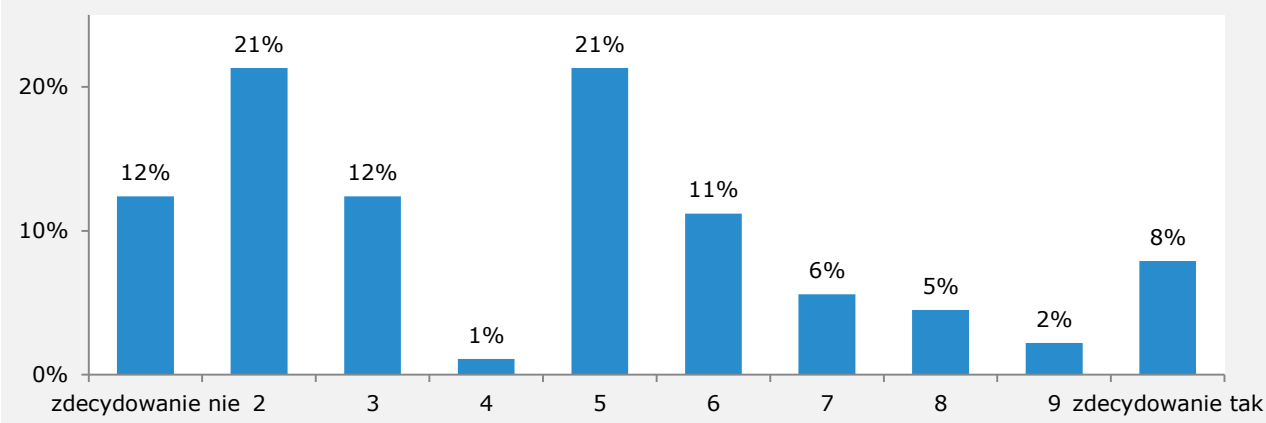
Zgłaszano również przydatne sugestie zmian:

„Bardzo trudno zebrać wszystkie dokumenty i wytyczne dotyczące jakości nauczania. Nie wszystkie są dostępne przez SSL. Powinny być opracowane ogólnodostępne, szczegółowe wytyczne. Powinno się także wprowadzić szerzej e-learning.” (doktorant, staż pracy w WUM 5 - 13 lat, IWL)

W opinii większości nauczycieli akademickich, którzy wzięli udział w badaniu zaangażowanie dydaktyczne nie jest w Uczelni odpowiednio doceniane. Sygnalizowano, m.in. brak równowagi między działalnością naukową i dydaktyczną w ocenie pracy nauczyciela akademickiego i jego/jej promocji, ograniczanie punktowanej/nagradzanej działalności dydaktycznej do publikacji skryptów i podręczników

Zdaniem większości nauczycieli akademickich, którzy wzięli udział w badaniu zaangażowanie dydaktyczne nie jest w Uczelni odpowiednio doceniane. Jedynie 8% badanych (7 osób) zdecydowanie pozytywnie odpowiedziało na to pytanie (ocena 10 w skali 10-cio punktowej). Ocenę poniżej „5” przyznało 46% respondentów (42 osoby). Co trzeci (w ub. roku co czwarty) uczestnik badania udzielił jednoznacznie negatywnej odpowiedzi (ocena „1” lub „2”).

Czy Pana/i zdaniem zaangażowanie dydaktyczne jest w Uczelni odpowiednio doceniane?



Rysunek 11: Ocena uznania zaangażowania dydaktycznego uczestników badania (n=89)

Nauczyciele zgłosili szereg komentarzy do pytania o wagę i uznanie działalności dydaktycznej, np.:

„Działalność dydaktyczna w dorocznej ocenie pracy nauczyciela jest rozumiana wyłącznie jako publikacja skryptów i podręczników (tworzenie środków dydaktycznych), a jest to wyłącznie jeden z wielu innych elementów procesu kształcenia i warsztatu dydaktycznego. Taki system oceny nie uwzględnia, nie dostrzega i nie premiuje wartości doraźnej, bieżącej pracy ze studentami dydaktyka - nauczyciela akademickiego, nie motywuje nauczycieli do doskonalenia warsztatu dydaktycznego. W ocenie działalności dydaktyczno - naukowej powinna być zachowana proporcjonalna równowaga.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

„Praca dydaktyczna w moim odczuciu jest kompletnie niedoceniana. Nacisk na pracę naukową buduje wrażenie, że dla Władz Uczelni zajęcia ze studentami "niepotrzebnym dodatkiem". Wyraża się to w tym, że jednostki promowane są za pracę naukową, nie uwzględniane są godziny dydaktyczne, które realizuje jednostka lub pracownik indywidualnie. Nie jest brane też pod uwagę fakt, że pracownicy jednostki, która realizuje dużo godzin dydaktycznych mają mniej czasu na pracę naukową. Mało doceniana jest także praca w zakresie organizacji kół naukowych oraz fakultetów (mimo, że są one wysoko oceniane przez studentów).” (doktor, staż pracy w WUM 5 - 13 lat, IIWL)

„Obecność tego punktu w kwestionariuszu wydaje mi się nieco ironiczna w świetle ewidentnego dążenia naszej uczelni głównie do obniżenia kosztów kształcenia, a nie do podwyższania jego jakości. Jest to widoczne choćby na przykładzie akceptacji tak dużej liczby studentów w grupach (co obniża jakość nauczania dla poszczególnych studentów) czy wmuszania nauczycielom znacznego odsetka nadgodzin ponad obowiązujące pensum dydaktyczne (co obniża wydajność uczących poprzez ich przeciążenie).” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 5 - 13 lat, IIWL)

„1. zaangażowanie dydaktyczne nie jest w żaden sposób doceniane w Uczelni 2. brakuje nawet rankingów pokazujących efekty kształcenia a także nie uwzględnia się obciążeń dydaktycznych jednostek w żadnej z ankiet” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„Jeszcze raz powtórzę: uczelnia w ogóle nie inwestuje w dydaktykę! Tak nie może być! Często są fikcyjne etaty akademickie, a nauką się zajmują inni pracownicy jednostek (np. rezydenci w klinikach) - efektywniejsze byłoby zatrudnić taką osobę (np. rezydenta) i taka osoba wykonując to, co i tak robi, to też czułaby, że ma coś z tego dla siebie - byłaby jeszcze bardziej efektywna. Materiały dydaktyczne są w wielu miejscach niezmiennie od lat! Należy wprowadzić kontrolę materiałów dydaktycznych i przygotowania nauczycieli akademickich do zajęć. I to jak najszybciej, jeżeli chcemy być przodującą uczelnią... Ponadto większość punktów w ocenie nauczyciela powinno być przyznawanie za dydaktykę, nie za publikacje!” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

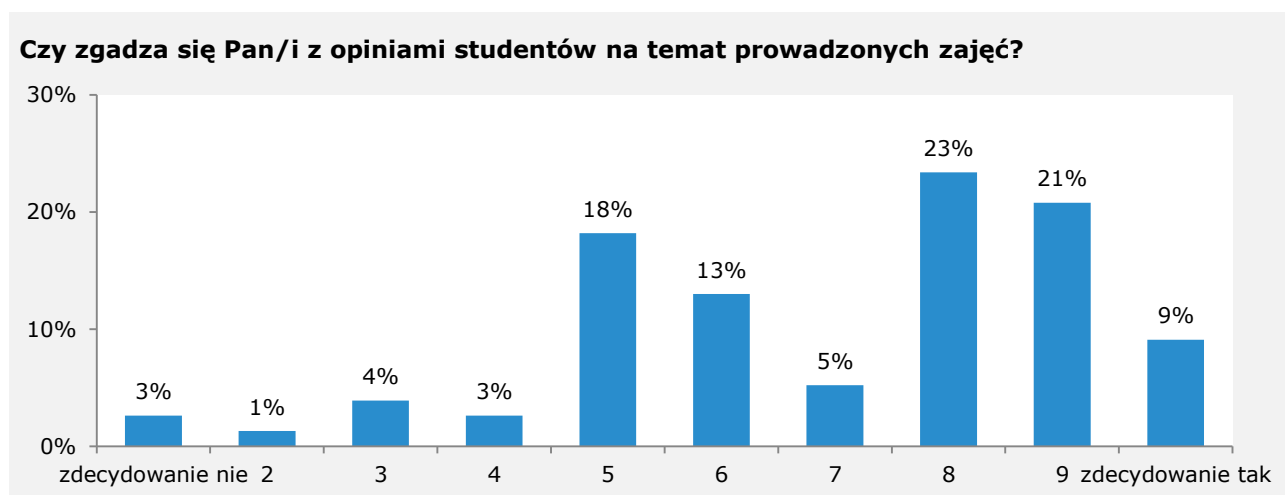
5 | Ocena ankiety studenckiej

Zdecydowana większość badanych zapoznała się z wynikami studenckiej ankiety oceny zajęć i nauczycieli akademickich (81%), jak również bierze pod uwagę opinie studentów (91%). Z drugiej strony, niepokoi fakt, że żaden z respondentów nie potwierdził, że wyniki ankiety mają wpływ na zmiany sposobu prowadzenia zajęć (!). Jako powody niezapoznania się z wynikami ankiety podawano brak czasu, brak dostępu do wyników, czy przekonanie o ich małej rzetelności

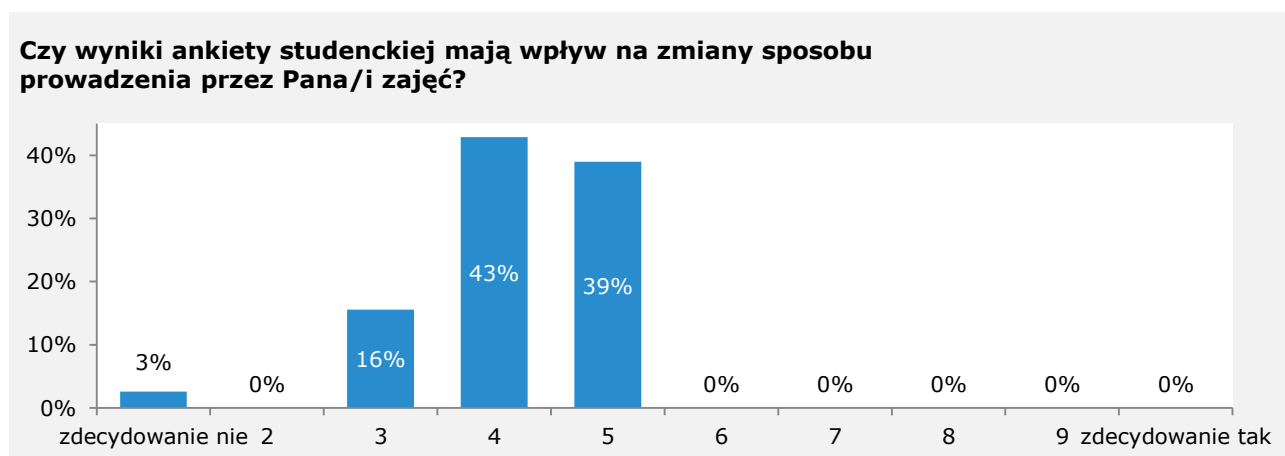
Zdecydowana większość badanych (ponad 81%) zapoznała się z wynikami studenckiej ankiety oceny zajęć i nauczycieli. Nie zrobiło tego 10 osób (10%), twierdząc, że nie mieli dostępu do wyników ankiety lub czasu na ich sprawdzenie. Jedna osoba stwierdziła:

„Tak prawdę mówiąc, nie pamiętam. Ale w gronie współpracowników mamy świadomość, że ta ocena jest przypadkowa, lub oceniają nas osoby z którymi nie mieliśmy kontaktu” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WLD)

Co ósmy nauczyciel z grupy tych, którzy zapoznali się z wynikami ankiety stwierdził, że nie zgadza się z opiniami studentów na temat prowadzonych zajęć. Jednak większość badanych zgadza się z nimi (59 z 90 osób), jak również bierze je pod uwagę (82 z 90 osób tj. aż 91%). Z drugiej strony, żaden z 77 nauczycieli, którzy odpowiedzieli na pytanie „Czy wyniki ankiety mają wpływ na zmiany sposobu prowadzenia Pana/i zajęć?” nie udzielił pozytywnej odpowiedzi (powyżej 5 w skali 10-cio punktowej).



Rysunek 12: Czy zgadza się P. z opiniami studentów na temat prowadzonych zajęć? (n=77)



Rysunek 13: Czy wyniki ankiety studenckiej mają wpływ na zmiany sposobu prowadzenia Pana/i zajęć? (n=77)

Nauczyciele zgłosili szereg komentarzy do ankiety studenckiej, w tym propozycje zmian do istniejącego narzędzia. Zwracano m.in. uwagę na:

- istotę wypełniania ankiety bezpośrednio po zajęciach, np.:

„Sprawdzam listę obecności na zajęciach, (jest różnie); czasami mam zdecydowanie więcej osób oceniających przeprowadzone zajęcia niż osób, które faktycznie były na zajęciach. Zmieniałbym tryb oceny. Ocena zajęć powinna się odbywać zaraz po przeprowadzonych zajęciach np. w ostatnim dniu danego semestru ...” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WNoZ)

„... możliwość uzupełniania na bieżąco np. po bloku zajęć, a nie po zakończeniu całego roku (nie zawsze pamięta się dobrze poszczególnych asystentów szczególnie z początku roku)” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, WLD)

„... Ankieta powinna być także wypełniana jak najszybciej po zajęciach.” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Proponuję żeby był obowiązek wypełniania ankiety (może zaraz po zajęciach?) - wtedy pewnie końcowa ocena byłaby bardziej wiarygodna.” (doktorant, staż pracy w WUM do 3 lat, IWL)

- kwestię obowiązku uczestnictwa w ankiecie, zwiększenia zaangażowania studentów w badanie, np.:

„Powinna być obowiązkowa dla wszystkich studentów.” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Wprowadziłbym weryfikowaną konieczność wypełnienia ankiety przez studentów” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„Wprowadziłbym obowiązek jej wypełniania. I to bezpośrednio po zajęciach, a nie na koniec roku - studenci skarżą się, że nie pamiętają już wykładowców sprzed 6 miesięcy.” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IWL)

„obowiązkowa, z oceną wszystkich nauczycieli” (doktor, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„Ciężko mi jest się wypowiedzieć, ale zaproponuję jedną rzecz (którą sami studenci mi zgłaszali), aby ankieta była faktycznie obowiązkowa, czyli, żeby student nie otrzymywał promocji na następny rok, dopóki nie wypełni ankiety - drastyczne posunięcie, ale pomysł pochodzi od studentów...” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, IWL)

„Wyniki ankiety studenckiej byłyby jeszcze bardziej przydatne, gdyby wypełniało je więcej osób.” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, IIWL)

„w ankiecie bierze udział bardzo niewielu studentów - za zeszły rok zostałam oceniona przez trzy osoby, z czego jedna pomyliła nauczyciela (oceniła mnie pod kątem prowadzenia zajęć na sali sekcijnej, a ja tych zajęć w ogóle nie prowadzę); tak minimalna ilość osób biorących udział w ankiecie nie daje praktycznie żadnej obiektywnej oceny i informacji zwrotnej; może warto byłoby pomyśleć jak zmotywować studentów do wypełniania ankiet, w tej chwili wypełniają je ci, którzy są zajęciami zachwyceni albo wręcz przeciwnie, prowadzący zajęcia czymś się "narażili" np. zwrócił uwagę, nie pozwolił opuścić zajęć przed czasem” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, IWL)

„musi być odpowiednia liczba biorących udział w ankiecie, a nie po 1 osobie z danego kierunku, jak było w moim przypadku” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, WNoZ)

- ograniczenie ankiety do grupy studentów, z którymi faktycznie prowadzono zajęcia, uwzględnienie w analizie dodatkowych informacji (frekwencji na zajęciach, ocen uzyskanych przez studentów, itp.), podjęcie dalszych działań mających na celu zmniejszenie liczby błędnych ocen pracowników (np. poprzez dodanie zdjęć nauczycieli)

„minimalny próg ilości ocen, który uznawany jest za miarodajny ograniczenie ankiet do grupy studentów, z którymi prowadziło się zajęcia” (samodzielny pracownik naukowy, staż pracy w WUM 3-5 lat, IIWL)

„Studenci subiektywnie oceniają naszą pracę, czasami osoby szczególnie które nie są zadowolone- te co nie zaliczyły kolokwium opisują sytuacje które się nie wydarzyły, przekolorowują sytuację. Nie ma możliwości odpowiedzi na zarzuty, wytłumaczenia się, ani obrony. Mam wrażenie im asystent bardziej wymagający tym jest gorzej opisywany.” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, IIWL)

„Nie brać pod uwagę ankiet studentów którzy otrzymali ocenę niedostateczną z danego przedmiotu.”
(doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, WF)

„Najczęstszym błędem ankiety studenckiej jest mylenie przez studentów osoby prowadzące zajęcia, wyniku takich błędów studenci źle oceniają przedmiot i osobę prowadzącą zajęcia co wpływa na ogólną ocenę. Proponuje dodanie zdjęcia pracowników” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM poniżej 3 lat, WNoZ)

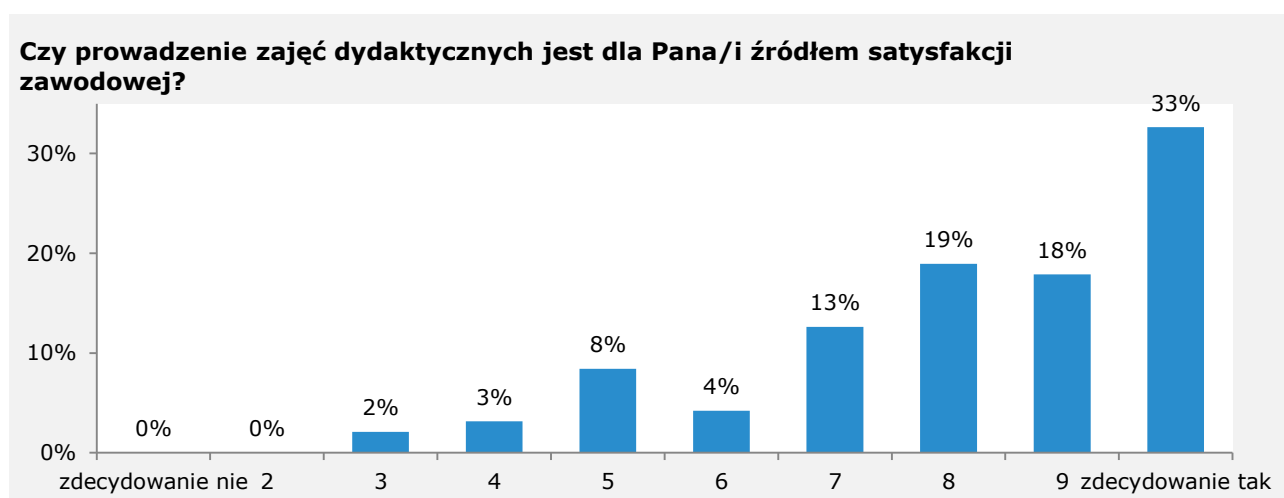
Podniesiono także kwestię anonimowości ankiety oraz niemożności odniesienia się do uwag studentów:

„Wszystko o wszystkich można napisać nie podpisując się pod tym z imienia i nazwiska. Z wielką przyjemnością przedyskutowałabym uwagi poszczególnych studentów, a i sama chciałabym mieć możliwość przedstawienia swojego punktu widzenia w sprawach spornych.” (doktorant, staż pracy w WUM 5-13 lat, WNoZ)

6 | Ocena motywacji i zadowolenia z pracy

Dla zdecydowanej większości respondentów (87%) prowadzenie zajęć dydaktycznych stanowi źródło satysfakcji zawodowej, niemniej jednak częściej niż co trzeci badany zrezygnowałby z prowadzenia zajęć na rzecz pracy naukowej

Zdecydowana większość badanych (87%) zadeklarowała, że prowadzenie zajęć ze studentami jest dla nich źródłem satysfakcji zawodowej, w tym 1/3 udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Pytanie to nie uzyskało żadnych skrajnie negatywnych odpowiedzi.

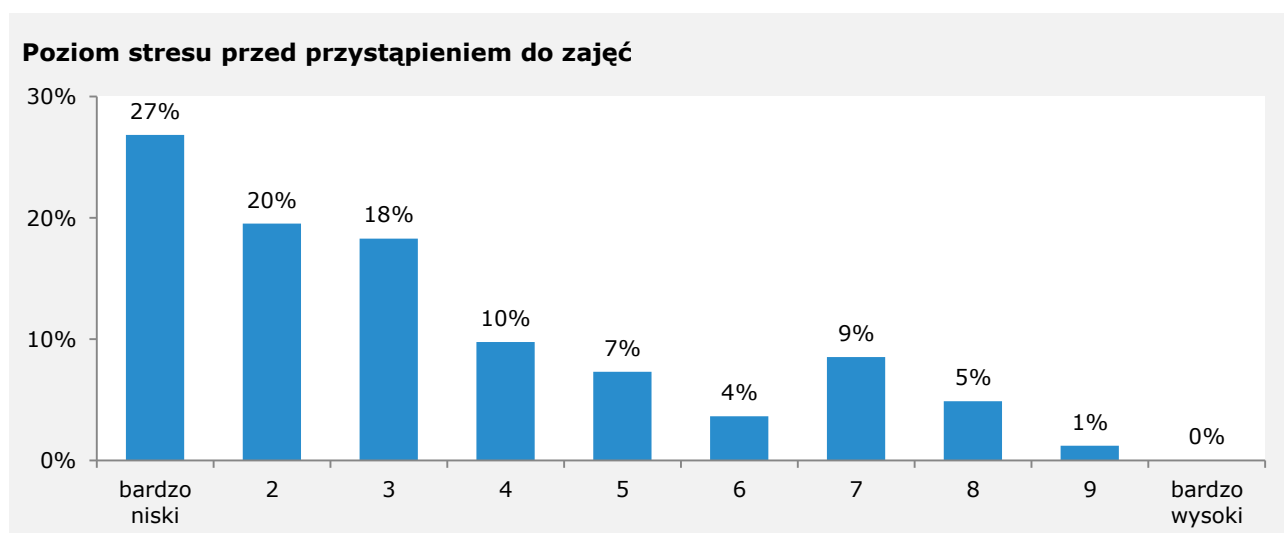


Rysunek 14: Czy prowadzenie zajęć dydaktycznych jest źródłem satysfakcji zawodowej? (n=95)

Częściej niż co trzeci respondent zrezygnowałby z prowadzenia zajęć na rzecz prowadzenia pracy naukowej (29 z 77 osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie), w tym 7 nauczycieli odpowiedziało „zdecydowanie tak”.

Zdecydowana większość respondentów określiła swój poziom stresu przed przystąpieniem do zajęć ze studentami jako niski, w tym połowa jako bardzo niski

W świetle zebranych danych należy stwierdzić, że stres nie jest istotnym czynnikiem w pracy nauczycieli akademickich WUM. Zdecydowana większość respondentów określiła odczuwany poziom stresu przed przystąpieniem do zajęć ze studentami jako niski, w tym połowa jako bardzo niski (odpowiedzi „1” i „2” w skali 10-cio punktowej). Co ciekawe, osobami, które najczęściej deklarowały wysoki poziom stresu byli pracownicy z najdłuższym stażem pracy w Uczelni (ponad 13 lat).



Rysunek 15: Ocena odczuwanego poziomu stresu przed przystąpieniem do prowadzenia zajęć (n=82)

Jako źródła stresu ponownie wskazywano m.in. zbyt duże obciążenie dydaktyczne, trudności w pogodzeniu działalności dydaktycznej z pracą naukową i kliniczną, w tym brak czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć, niepokój o efektywność stosowanych metod nauczania, o umiejętność zainteresowania i zaangażowania studentów, jak również obawy związane z warunkami prowadzenia zajęć i dopuszczaniem studentów do realizacji procedur medycznych

Nauczyciele, którzy zadeklarowali odczuwanie stresu przed zajęciami (odpowiedzi powyżej „4”) byli proszeni o wskazanie jego źródeł. Zgłoszono następujące komentarze:

„Kolidujące inne obowiązki, nadmiar dydaktyki i brak czasu na przygotowanie” (samodzielny prac. naukowy, staż pracy w WUM 3-5 lat, 181-270 godz)

„Brak czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, 181-270 godz)

„Czy zdążę na czas na zajęcia i czy zdążę przygotować wszystkie materiały.” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, 181-270 godz)

„... i bardzo duża liczba zajęć.” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM pow. 13 lat, 181-270 godz)

„Bardzo mi zależy na tym, żeby zainteresować studentów tym, co mam do przekazania. Chcę żeby przekazywana przeze mnie wiedza była sprawdzona, rzetelna, ale też dobrze przyswajalna.” (doktorant, staż pracy w WUM 3-5 lat, 181-270 godz)

„Niepokój o to czy studenci będą zainteresowani aktywnym udziałem w zajęciach” (doktorant, staż pracy w WUM mniej niż 3 lata, 91-180 godz)

„reakcja studentów na przekazywane treści, studenci często oczekują tylko informacji przydatnych do zdania egzaminu, pozostałe informacje nie budzą zainteresowania bez względu na ich aktualność, zwłaszcza jeżeli dotyczą wiedzy podstawowej a nie klinicznej” (kierownik jednostki, staż pracy w WUM pow. 13 lat, 91-180 godz)

„Staram się zainteresować wykładem kilkudziesięciu obecnych na wykładzie studentów i skupić ich uwagę na tematyce zajęć. Nie jest to proste przy tak dużej liczbie słuchaczy.” (samodzielny prac. naukowy, staż pracy w WUM 5 do 13 lat, 1-90 godz)

„Niepewność i ryzyko wynikające z faktu wykonywania zabiegów klinicznych u pacjentów przez studentów. To nawet przy doskonale przygotowanym teoretycznie i praktycznie (przed klinicznie) studencie w kontakcie z pacjentem, jest obawa aby wszystko przebiegło zgodnie z planem i aby stres towarzyszący studentowi i pacjentowi nie pokrzyżował wcześniej podjętych planów.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, 271-360 godz)

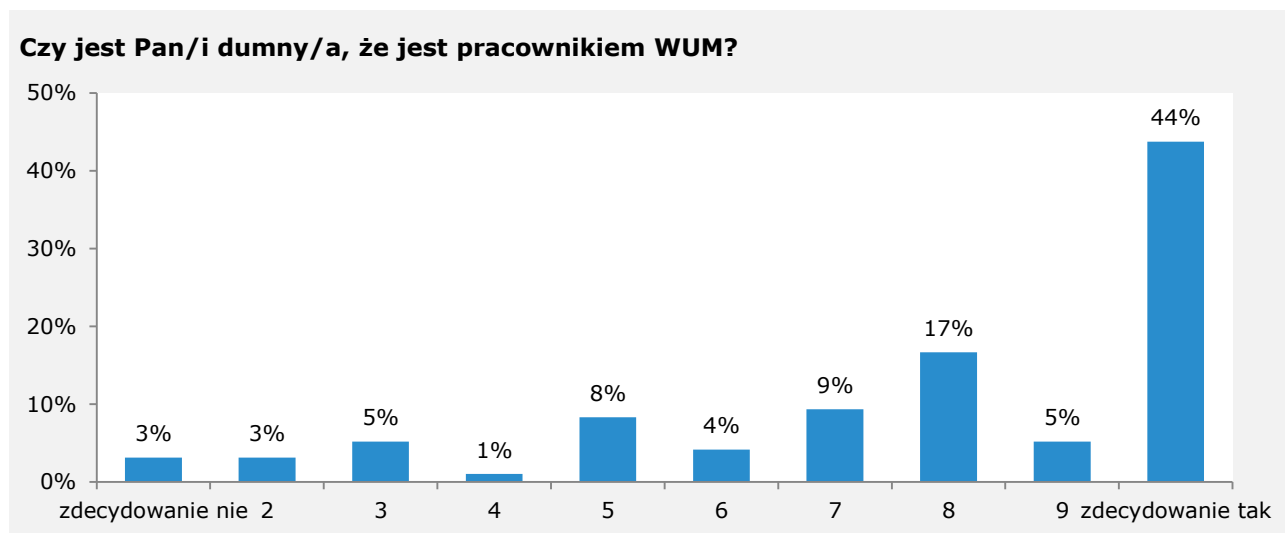
„Przede wszystkim trudności lokalowe, "akrobatyka" z tym związana, konieczność łączenia obowiązków dydaktycznych z obowiązkami związanymi z leczeniem chorych (niedobór kadry lekarskiej) poza tym chęć zmotywowania studentów i obawa, że nie uda mi zainteresować ich tematem” (doktor, staż pracy w WUM 5-13 lat, 181-270 godz)

„wiem, że nie będzie materiałów, sprzęt nie będzie działać, a ktoś musi się tłumaczyć zaistniałe sytuacje przed awanturującym się pacjentem studenci wyższych lat (IV, V r.) są często nieprzygotowani ani teoretycznie ani praktycznie do zajęć, nie wykonują poleceń nauczyciela lub kłócą się z nauczycielem przy fotelu przy pacjencie. Często konieczne staje się naprawianie ich błędów wyrządzonych u pacjenta.” (doktor, staż pracy w WUM 3-5 lat, pow. 360 godz)

„Z roku na rok studenci są w coraz bardziej uprzywilejowanej pozycji, bo zajęcia, które muszą po prostu zaliczyć samą obecnością nie wymagają od nich żadnego wysiłku, ja nie mam prawa ich ocenić, ale oni mnie tak - to jest chyba najbardziej frustrujący element pracy. Uczelnia podejmuje działania mające na celu podniesienie jakości nauczania, ale odnoszę wrażenie, że zadowolenie studenta zaczyna być stawiane wyżej od wiedzy, którą nabędzie w procesie kształcenia, wymagający nauczyciel może spodziewać się większej ilości negatywnych ocen w ankiecie. Oprócz pracy dydaktycznej podejmuję się różnych prac organizacyjnych w Zakładzie - moja ankieta oceny pracy tego nie obejmuje, o pracy eksperckiej nie wspomnę.” (doktor, staż pracy w WUM pow. 13 lat, 271-360 godz)

Zdecydowana większość respondentów (79%) jest dumna z faktu bycia pracownikiem WUM. Relacje z przełożonym oraz współpracownikami są wartościami pracowniczymi o największym znaczeniu dla nauczycieli akademickich WUM (większym niż pewnośc zatrudnienia, czy możliwości rozwoju i awansu) oraz najwyżej przez nich ocenianymi wartościami na WUM. Wynagrodzenie ponownie znalazło się na końcu obu list, z największą rozbieżnością pomiędzy oczekiwaniami pracowników, a rzeczywistością

Zdecydowana większość respondentów (79% pozytywnych odpowiedzi, w tym 44% „zdecydowanie tak”) jest dumna z faktu bycia pracownikiem Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Grupa osób, które nie odczuwają z tego tytułu dumy liczy 20 osób.



Rysunek 16: Poczucie dumy wynikające z faktu bycia pracownikiem WUM (n=96)

Osobny blok pytań poświęcono wybranym wartościom pracowniczym, takim jak pewnośc zatrudnienia, wynagrodzenie, możliwości rozwoju i awansu, relacje ze współpracownikami i przełożonym. Nauczyciele byli pytani o to jakie znaczenie mają dla nich poszczególne wartości, a następnie w jakim stopniu są z nich zadowoleni pracując na WUM. Możliwość poznania oczekiwań pracowników oraz stopnia ich satysfakcji z realizacji tychże oczekiwań w praktyce (analiza i porównanie obu aspektów, w tym hierarchii wartości i różnicy pomiędzy oczekiwaniami, a praktyką) pozwala m.in. na wskazanie obszarów, które mogą stanowić potencjalne źródło niezadowolenia.

Podobnie jak w ubiegłym roku, największe znaczenie przypisano relacjom z bezpośrednim przełożonym – średnia ocena tej wartości wyniosła 8,61. Na drugim miejscu, z nieco niższą średnią (8,56) znalazły się relacje ze współpracownikami. Obie te wartości zajęły także najwyższe miejsca wśród wartości najwyżej ocenianych na WUM. Wynagrodzenie ponownie znalazło się na końcu obu list, ze średnią odpowiednio 6,78 i 4,67 (największa rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami, a praktyką w WUM).

	znaczenie	satysfakcja	różnica
relacje z bezpośrednim przełożonym	8,61	7,91	0,69
relacje ze współpracownikami	8,56	8,13	0,44
pewność zatrudnienia	8,18	7,17	1,01
możliwości rozwoju	7,75	6,32	1,43
możliwości awansu	6,97	5,72	1,25
wynagrodzenie	6,78	4,67	2,11

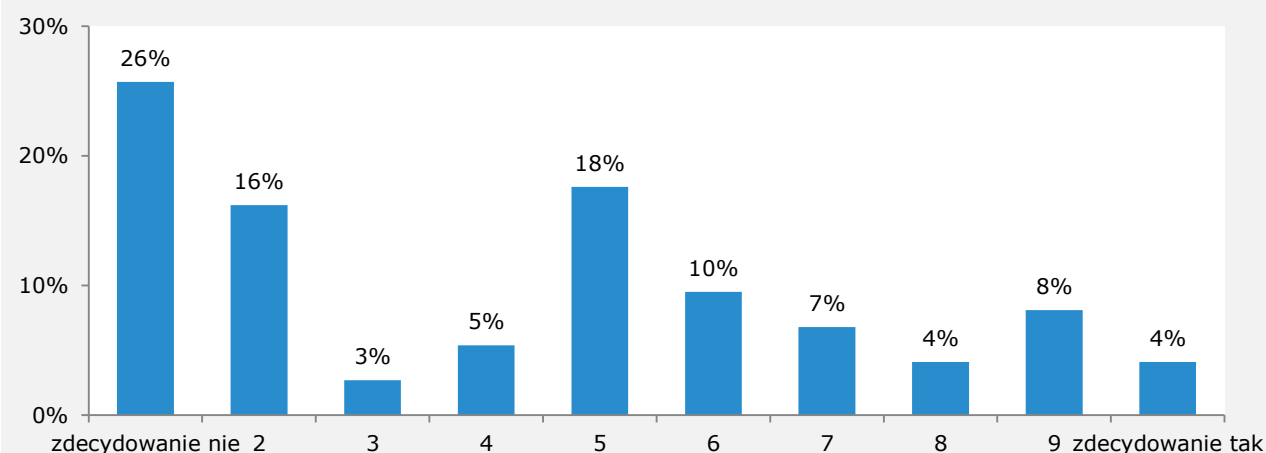
Tabela 3: Porównanie średnich ocen wybranych wartości pracowniczych

Większość respondentów (59%) deklaruje, że czuje się równoprawnym członkiem swojego zakładu/katedry/kliniki. Blisko co trzeci uczestnik badania odczuwa tzw. wypalenie zawodowe (24 z 74 osób, które odpowiedziały na to pytanie)

Podobnie jak w 2014/2015 r., większość uczestników badania (59%, 57 osób) czuje się równoprawnym członkiem swojego zakładu/katedry/kliniki. Co trzeci badany (33%, 32 osoby) udzielił na to pytanie częściowo pozytywnej odpowiedzi („tak, ale tylko w niektórych aspektach”). Pozostali udzielili odpowiedzi „nie” (4 osoby – 4%) lub „trudno powiedzieć” (3 osoby).

Blisko co trzeci uczestnik badania (33%, tj. 24 z 74 osób, które odpowiedziały na to pytanie, w porównaniu z 31% w poprzedniej edycji badania) odpowiedział twierdząco na pytanie o „wypalenie zawodowe”. 23% nauczycieli (17 osób) udzieliło odpowiedzi „7” lub wyżej w skali 10-cio punktowej.

Czy jako nauczyciel akademicki odczuwa P. tzw. "wypalenie zawodowe"?



Rysunek 17: Odczucie „wypalenia zawodowego” wśród uczestników badania (n=74)

7 | Najważniejsze ustalenia

Poziom zaangażowania w badanie utrzymał się na niskim poziomie. W roku 2015/2016 **w ankiecie wzięło udział 98 nauczycieli akademickich**, tj. jedynie **6%** uprawnionych do udziału w badaniu (w porównaniu z 5% w roku 2014/2015). Uzyskane wyniki nie są reprezentatywne.

Charakterystyka grupy badawczej

Blisko 75% uczestników badania to osoby z ponad 5 letnim stażem pracy w Uczelni. Niemal co trzeci respondent prowadził zajęcia dydaktyczne tylko na jednym kierunku studiów. W badaniu najliczniej wzięły udział osoby prowadzące zajęcia na kierunkach lekarskich. Zdecydowana większość respondentów stosuje różnorodne formy dydaktyczne w nauczaniu studentów, najczęściej ćwiczenia i seminaria. Ponad 1/3 badanych naucza poprzez dyskusje przypadków klinicznych oraz przy łóżku pacjenta.

Ocena organizacji i warunków pracy w Uczelni

Oceniając współpracę z jednostkami administracji Uczelni, podobnie jak w poprzedniej edycji badania, nauczyciele najwyżej ocenili współpracę z sekretariatami zakładów/katedr/klinik (średnia 8,96 w skali 10-cio punktowej) oraz Dziekanatami (8,2), a najniżej z Biurem Projektów (6,7).

Podobnie jak w ubiegłym roku, około 8% respondentów poinformowało, że nie uzyskuje informacji o terminie prowadzonych zajęć z odpowiednim wyprzedzeniem, a 12%, że nie ma dostępu do sylabusu prowadzonych przez siebie zajęć. Z drugiej strony, rosnąca grupa respondentów (81% w porównaniu z 68% w 2014/2015 r.) potwierdziła, że przed rozpoczęciem zajęć otrzymuje wytyczne dotyczące kluczowych treści, jakie mają być w nich zawarte. Blisko 3/4 uczestników badania pozytywnie ocenia obciążenie dydaktyczne na zajmowanym stanowisku (choć jedynie 27% ocenia je bardzo dobrze).

Jeśli chodzi o warunki pracy w Uczelni, nauczyciele ponownie najwyżej ocenili dostępność książek i materiałów w bibliotece WUM (średnia 7,6), a najniżej wyposażenie sal laboratoryjnych (5,76).

Ocena jakości kształcenia

Ponad połowa respondentów (62%) zgłaszała propozycje zmian lub uwagi do programu kształcenia, w większości przypadków uwagi te zostały uwzględnione. Blisko co trzeci uczestnik badania przedstawił swoje uwagi za pośrednictwem ankiety.

Podobnie jak w ubiegłym roku, znaczna grupa respondentów odpowiedziała, że w ich jednostkach nie podejmuje się działań na rzecz jakości kształcenia, w tym szkoleń rozwijających umiejętności dydaktyczne (42% odpowiedzi „nigdy”) i hospitacji zajęć (26%).

Zdecydowana większość nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu oświadczyła, że samodzielnie podejmuje działania na rzecz poprawy jakości nauczania, w tym doskonalili swoje umiejętności dydaktyczne i wprowadza innowacyjne metody kształcenia.

Jedynie połowa uczestników badania uczestniczyła w **szkoleniu z metodyki nauczania**. **Blisko 3/4 respondentów wyraziło zainteresowanie wzięciem udziału** w tego typu szkoleniach.

W opinii nauczycieli największe trudności w realizacji zajęć dydaktycznych sprawiają:

- nieodpowiednie warunki prowadzenia zajęć,
- brak wystarczających środków, sprzętu i materiałów do prowadzenia dydaktyki,
- zbyt liczne grupy studenckie,
- nierównomierny rozkład zajęć, zbyt późne godziny zajęć ze studentami,
- brak równowagi między działalnością naukową, dydaktyczną i kliniczną,
- zbyt mało czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć ze studentami,
- postawa i słabe zaangażowanie studentów.

Problemy te są podobne, jak te zgłoszone w ubiegłorocznej edycji badania. Ponadto postulowano szersze wprowadzenie **e-learningu** oraz zebranie i udostępnienie kadrze akademickiej materiałów i **wytycznych w zakresie dydaktyki**.

W opinii większości nauczycieli akademickich, którzy wzięli udział w badaniu **zaangażowanie dydaktyczne nie jest w Uczelni odpowiednio doceniane**. Sygnalizowano, m.in. brak równowagi między działalnością naukową i dydaktyczną w ocenie pracy nauczyciela akademickiego i jego/jej promocji, czy ograniczanie punktowanej/nagradzanej działalności dydaktycznej do publikacji skryptów i podręczników.

Ocena ankiety studenckiej

Zdecydowana większość badanych zapoznała się z wynikami studenckiej ankiety oceny zajęć i nauczycieli akademickich (81%), jak również **bierze pod uwagę opinie studentów (91%)**. Z drugiej strony, niepokoi fakt, że **żaden z respondentów nie potwierdził, że wyniki ankiety mają wpływ na zmiany sposobu prowadzenia zajęć (!)**. Jako powody niezapoznania się z wynikami ankiety podawano brak czasu, brak dostępu do wyników, czy przekonanie o ich małej rzetelności.

Ocena motywacji i zadowolenia z pracy

Dla zdecydowanej większości respondentów (87%) prowadzenie zajęć dydaktycznych stanowi źródło satysfakcji zawodowej, niemniej jednak **częściej niż co trzeci badany (29 z 77 osób) zrezygnowałby z prowadzenia zajęć na rzecz pracy naukowej**.

Zdecydowana większość respondentów określiła swój poziom stresu przed przystąpieniem do zajęć ze studentami jako niski, w tym połowa jako bardzo niski. Jako **źródła stresu** ponownie wskazywano m.in.

- nieodpowiednie warunki prowadzenia zajęć,
- zbyt duże obciążenie dydaktyczne,
- trudności w pogodzeniu działalności dydaktycznej z pracą naukową i kliniczną,
- brak czasu na odpowiednie przygotowanie się do zajęć,
- niepokój o efektywność stosowanych metod nauczania,
- niepokój o umiejętność zainteresowania i zaangażowania studentów,
- obawy związane z warunkami prowadzenia zajęć,
- obawy związane z dopuszczaniem studentów do realizacji procedur medycznych.

Zdecydowana większość respondentów (79%) jest dumna z faktu bycia pracownikiem WUM. **Relacje z przełożonym oraz współpracownikami są wartościami pracowniczymi o największym znaczeniu dla nauczycieli akademickich WUM** (większym niż pewność zatrudnienia, czy możliwości rozwoju i awansu) oraz najwyżej przez nich ocenianymi wartościami na WUM. Wynagrodzenie ponownie znalazło się na końcu obu list, z największą rozbieżnością pomiędzy oczekiwaniami pracowników, a rzeczywistością.

Większość respondentów (59%) deklaruje, że czuje się równoprawnym członkiem swojego zakładu/katedry/kliniki. Blisko co trzeci uczestnik badania odczuwa tzw. wypalenie zawodowe (24 z 74 osób, które odpowiedziały na to pytanie).