



Państwowa Akademia Nauk
Stosowanych w Jarosławiu

Raport z badań

rok akademicki 2023/2024

**Ankieta oceny jakości kształcenia przez nauczyciela
akademickiego**

Wydział Humanistyczny

Opracowanie:

Dział Kształcenia

Jarosław, Czerwiec 2024

Wprowadzenie

W dniach od 24 kwietnia do 17 maja 2024 roku zostało przeprowadzone badanie ankietowe wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w roku akademickim 2023/2024 w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu.

Celem przeprowadzonych badań było uzyskanie opinii nauczycieli akademickich na temat jakości kształcenia w Uczelni.

W ankiecie uwzględnione zostały następujące elementy mające wpływ na jakość kształcenia w Uczelni:

- Ocena warunków prowadzenia zajęć;
- Ocena organizacji dydaktyki;
- Ocena poprawy jakości dydaktyki;
- Ocena rozwoju naukowego i zawodowego nauczycieli akademickich;
- Ocena zmiany jakości kształcenia w stosunku do poprzedniego roku akademickiego;
- Ocena pracy administracji.

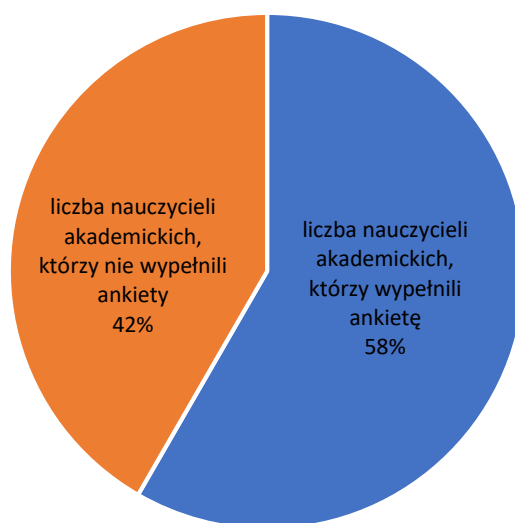
Badanie zostało zrealizowane na podstawie elektronicznego kwestionariusza ankiety w systemie Ankieter.

W badaniu udział wzięło 21 nauczycieli akademickich, będących zatrudnionych w Wydziale Humanistycznym w PANS w Jarosławiu co stanowiło 58% wszystkich nauczycieli zatrudnionych w roku akademickim 2023/2024 w Wydziale Humanistycznym.

Zebrany materiał został poddany szczegółowej analizie i przedstawiony w niniejszym raporcie. Ze względu na ilościowy charakter, dane zostały zaprezentowane w formie diagramów oraz tabel.

Struktura grupy respondentów

Wykres 1. Poziom zwrotności kwestionariuszy w objętej badaniem próbie.



Liczba nauczycieli akademickich, do których została wysłana ankieta wyniosła 36 osób. W badaniu wzięło udział 21 nauczycieli akademickich, co dało zwrotność wynoszącą 58%.

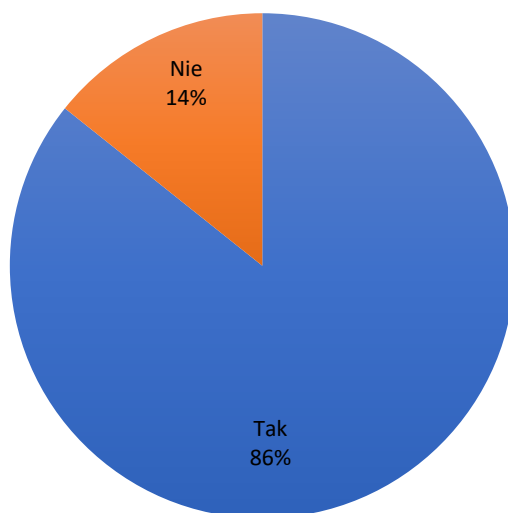
Tabela 1. Liczebność nauczycieli akademickich

Wydział/Jednostka Międzywydziałowa	Liczba nauczycieli akademickich, do których została wysłana ankieta	Liczba nauczycieli akademickich, którzy wypełnili ankietę	% udział
Wydział Humanistyczny	36	21	58%

I. Ocena warunków prowadzenia zajęć

Lp.	Pytanie	Udzielone odpowiedzi				
		1	2	3	4	5
1.	Liczba studentów w grupach w zależności od formy zajęć	1	2	3	7	8
2.	Przydział zajęć w stosunku do posiadanych kompetencji, dorobku naukowego lub doświadczenia zawodowego	0	2	2	12	5
3.	Wyposażenie sal dydaktycznych, laboratoriów, pracowni specjalistycznych	0	0	4	11	6
4.	Dostępność komputerów, programów komputerowych, tablic interaktywnych, projektorów	0	0	3	9	9
5.	Dostępność książek i innych materiałów (biblioteki, bazy danych)	0	0	2	8	11
6.	Funkcjonowanie systemu USOS	0	0	1	7	13
7.	Funkcjonowanie strony internetowej wydziału/studium	0	0	3	9	9
8.	Możliwość dostosowania organizacji studiowania do potrzeb osób z niepełnosprawnościami	0	0	0	12	9

Czy w Wydziale/Jednostce Międzywydziałowej działa sprawnie system przepływu informacji?



Jeśli nie, to dlaczego?

- kultura konfliktu;
- nauczyciele akademicki w ogóle się nie znają, zarządzenia są przesyłane w formie maili. Nie ma możliwości dopytania się o szczegóły.

II. Ocena organizacji dydaktyki

Lp.	Pytanie	Udzielone odpowiedzi				
		1	2	3	4	5
1.	Powiązanie realizowanych treści programowych z badaniami naukowymi lub publikacjami	1	0	2	12	6
2.	Możliwość zgłaszania własnych propozycji do programu studiów	2	1	1	9	8
3.	Zaangażowanie nauczycieli akademickich w wydziale/studium w pracę dydaktyczną	0	3	1	8	9
4.	Zaangażowanie studentów w proces kształcenia	0	2	5	9	5

Jakiego wsparcia oczekuje Pan/Pani w swojej pracy dydaktycznej?

- mam wystarczające wsparcie od koleżanek, kolegów, pani dziekan i pań z sekretariatu. Dobrze też działa poczta;
- możliwości takiego prowadzenia zajęć, które są zgodne z własnym doświadczeniem (wieloletnim), popartym badaniami własnymi oraz wiedzy gromadzonej w wyniku zaznajamiania się z najnowszą wiedzą zawartą w publikacjach naukowych. Niestety, to wykracza poza harmonogram studiów, narzucony przez Ministerstwo i ślepo realizowany przez Władze Wydziału, bez żadnej próby elastycznego podejścia do wytycznych, dostosowania tych odgórnych zaleceń do sylwetki tych studentów, których rzeczywiście

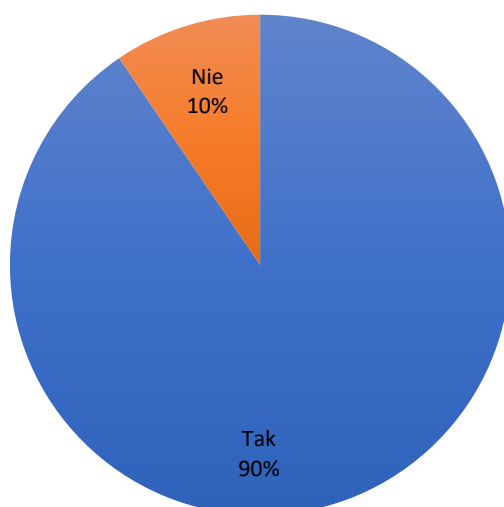
mamy. Takie podejście jest zupełnie niezgodne z tym, co nazywa się "akademickością" i co dodatkowo nie służy wypromowaniu takiego absolwenta, który jest przygotowany do pracy w zmieniającej się rzeczywistości;

- nie oczekuję. Daję radę;
- nie zgłaszam propozycji;
- oczekuje wsparcia w doskonaleniu zawodowym, finansowaniu pobytów naukowych, udziału w konferencjach;
- przydzielane zajęć zgodnie z posiadaną specjalizacją naukową. Prowadzenie zajęć o tej samej tematyce w kolejnych latach;
- w przypadku zajęć obejmujących nabycie praktycznych umiejętności w zakresie posługiwania się językiem angielskim / niemieckim, liczba studentów w grupach powinna zostać zachowana zgodnie z zaleceniami ZO PKA. Współczesna metodologia i sposób nauczania języków obcych wymaga mniejszej liczby osób w grupach;
- więcej życzliwości Władz Wydziału w stosunku do nauczycieli. Zauważam nieprzychylność i stawianie innych nauczycieli (dłużej pracujących), w złym świetle i podważanie ich kompetencji przez osoby młode i niedoświadczone;
- większe wsparcie w zakresie wzajemnej współpracy, zaangażowania współpracowników w podejmowane działania na rzecz Wydziału, a tym samym Uczelni;
- zakup programu SPSS, który umożliwiłby studentom wdrażanie się w prowadzenie badań naukowych;
- nie mam zdania.

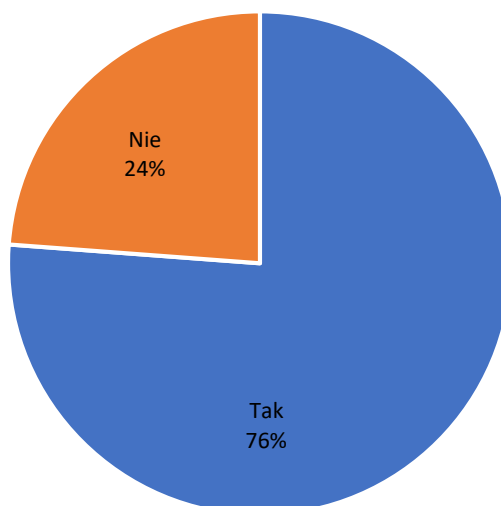
III. Ocena poprawy jakości dydaktyki

Lp.	Pytanie	Udzielone odpowiedzi				
		1	2	3	4	5
1.	Wsparcie Uczelni w podnoszeniu kwalifikacji dydaktycznych i zawodowych	1	2	4	8	6
2.	System hospitacji i kontroli jakości prowadzonych zajęć w wydziale/studium	0	1	1	11	8
3.	System nagradzania najlepszych dydaktyków	2	1	4	9	5
4.	Wpływ ankiet oceniających zajęcia na poprawę jakości tych zajęć	1	3	5	8	4

Czy zna Pan/Pani kryteria oceny okresowej nauczyciela akademickiego?



Czy akceptuje Pan/Pani systemy motywacyjne w Uczelni (sposób udzielania nagród, wynagradzanie za uzyskane stopnie naukowe)?



Jeśli nie, to dlaczego?

- brak finansowania osiągnięć naukowych;
- nie są one klarowne i spójne. Widzę, że nagrody i uznanie otrzymują Ci których Władze Wydziału lubią. Innym daje się szereg zadań, które uniemożliwiają pracę naukową. Sporo zadań organizacyjnych otrzymują profesorowie i doktorzy podczas gdy mgr - nie. Magistrowie są we wszystkim zgodni z Władzami Wydziału więc tym samym nie otrzymują zadań. A profesor i doktor którzy chcą prowadzić badania naukowe i mają znaczną wiedzę organizacyjną nie tylko otrzymują tych zadań więcej, ale nie mogą liczyć na informację zwrotną. Otrzymują również wiele zadań organizacyjnych, chyba po to aby zniechęcić do pracy. Nie mogą wnieść uwag, ale zadań organizacyjnych otrzymuje sporo. Znaczna część

z nich nie jest zgodna z dorobkiem naukowym, organizacyjnym i zawodowym. Nie jest to zgodne z jakąkolwiek jakością kształcenia. Bywają sytuacje w których tych nauczycieli przedstawia się w złym świetle przed studentami.....;

- niestety, zrobiło się "kolesiostwo";
- brak uczelnianej strategii w tym aspekcie.

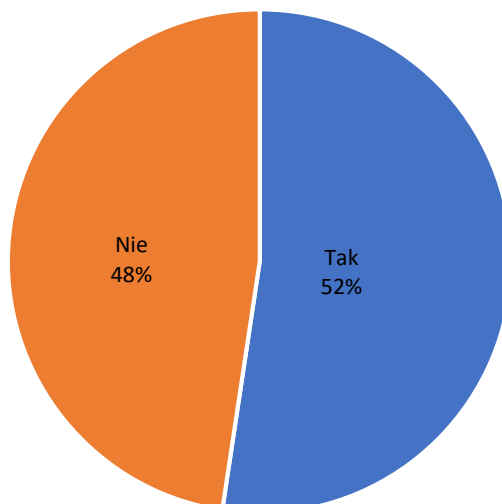
IV. Ocena rozwoju naukowego i zawodowego nauczycieli akademickich

Jak ocenia Pan/Pani stwarzane przez Uczelnię możliwości rozwoju naukowego i zawodowego?

- bardzo dobrze;
- pozytywnie;
- dobrze, myślę iż większe dofinansowanie rozwoju pracowników ze str. Uczelni, wpłynęłoby na mierzalne efekty w postaci częstszego doskonalenia się pracowników;
- jest ok;
- każdy może się wykazać o ile chce;
- kompletny ich brak;
- odnoszę do Wydziału. Nie pracują Zakłady - nie ma zebrań naukowych, nie ma wzajemnej wiedzy o prowadzonych badaniach: referaty, dyskusje, nie ma wspólnych projektów badawczych (a jeżeli są, to na zasadzie wąskiego "dogadania się", w dwójkę). Bardzo trudno uzyskać zgodę na udział w konferencji naukowej (np. zagranicznej), można odnieść wrażenie, że nacisk jest położony na samodzielne organizowanie bieżącej konferencji o bardzo lokalnym zasięgu i bardzo miernym wydźwięku naukowym. Bardzo niepokojącym zjawiskiem jest system przydziału zajęć poszczególnym nauczycielom. Zdarza się, że pracownik - specjalista zostaje pozbawiony zajęć, które z powodzeniem prowadził wielokrotnie, tylko dlatego, by te godziny przydzielić jakiejś nowo przyjętej osobie. Budzi to rozgoryczenie i frustrację, wpływa na tworzenie się złej atmosfery wśród pracowników;
- spełnia wymogi;
- stwarza możliwości realizacji zadań nauczyciela akademickiego w różnych obszarach;
- system jest, ale władze wydziału nie pozwalają na rozwój;
- słabo.

V. Ocena zmiany jakości kształcenia w stosunku do poprzedniego roku akademickiego

Czy dostrzegł/a Pan/Pani zmianę jakości kształcenia w stosunku do poprzedniego roku akademickiego?



Jeśli tak, to proszę podać czego dotyczy

- coraz lepsze wyposażenie sal dydaktycznych;
- dostosowanie jakości kształcenia do bieżących potrzeb;
- jest to zmiana na gorsze. Studenci są angażowani w jakieś zewnętrzne akcje. Są odrywani od zajęć, muszą stanowić widownię. Bardzo odbija się to na jakości kształcenia, uniemożliwia pełną realizację zaplanowanych treści. Kolejne zmiany w sylabusach nie służą podniesieniu jakości kształcenia, tylko na formalnym wypełnieniu zaleceń odgórnych (często kuriozalnych albo zupełnie marginalnych). Wśród pracowników jest mnóstwo osób przyjezdnych, zatrudnionych na części etatu. Nie czują oni żadnego związku z Uczelnią (jest to tylko dla nich dodatkowe miejsce zarobkowania), w związku z tym nie są w stanie nawiązać bliższego kontaktu ze studentami (by funkcjonować jako tutor);
- lepsza komunikacja, więcej konferencji naukowych i wydarzeń w które włącza się studentów;
- mniejsza liczebność studentów w grupach sprzyja nabyciu przez studentów wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych - w pracy zawodowej studenci będą pracować w małych zespołach. Studenci są bardziej aktywni w mniej licznych grupach. Jest to niezwykle ważne w przypadku zajęć gdzie przełamanie nieśmiałości odgrywa istotną rolę na drodze rozwoju intelektualnego;
- przy poprzedniej władzy wydziału wszystko było jasne, klarowne, nie było kultury konfliktu i dyskryminacji. O starszych nauczycieli teraz się nie dba;

- większa liczba zatrudnionych specjalistów. Bogate w formę i treści metodyczne organizowane konferencje;
- atmosfera, organizacja różnorodnych działań.

VI. Ocena pracy administracji

Lp.	Pytanie	Udzielone odpowiedzi				
		1	2	3	4	5
1.	Ocena pracy administracji w wydziale	0	0	3	5	13
2.	Ocena pracy administracji ogólnouczelnianej	0	1	3	5	12

Inne uwagi i sugestie na temat pracy jednostek administracyjnych

- bardzo profesjonalne przygotowanie pracowników i niezwykle życzliwe podejście do nauczycieli i studentów;
- długie, drobiazgowo procedury;
- wprowadzenie opcji elektronicznego podpisu dla wszystkich pracowników;
- brak - profesjonalizm pracy jednostek administracyjnych.

Cele i rekomendacje do raportu z badań

„Ankieta oceny jakości kształcenia przez nauczyciela akademickiego”

I. Celem badania było pozyskanie opinii nauczycieli akademickich na temat jakości kształcenia.

W kwestionariuszu poruszone zostały zagadnienia dotyczące oceny:

- ❖ Warunków prowadzenia zajęć;
- ❖ Organizacji dydaktyki;
- ❖ Poprawy jakości dydaktyki;
- ❖ Rozwoju naukowego i zawodowego nauczycieli akademickich;
- ❖ Zmiany jakości kształcenia w stosunku do poprzedniego roku akademickiego;
- ❖ Pracy administracji.

Respondenci mieli możliwość przedstawienia swoich uwag i sugestii.

II. Rekomendacje do raportu z badań

- ❖ Rekomenduje się omówienie wyników badania ankietowego z nauczycielami akademickimi, zwracając szczególną uwagę na przygotowywanie obsady zajęć, wsparcie nauczycieli akademickich w rozwoju naukowym oraz podejmowanie działań organizacyjnych przez Władze Wydziału i Kierowników Zakładów.