

Tomasz Jurkiewicz
Katedra Statystyki
Wydział Zarządzania
Uniwersytet Gdański

Raport z wyników badania **Doskonałość Dydaktyczna Uczelni**

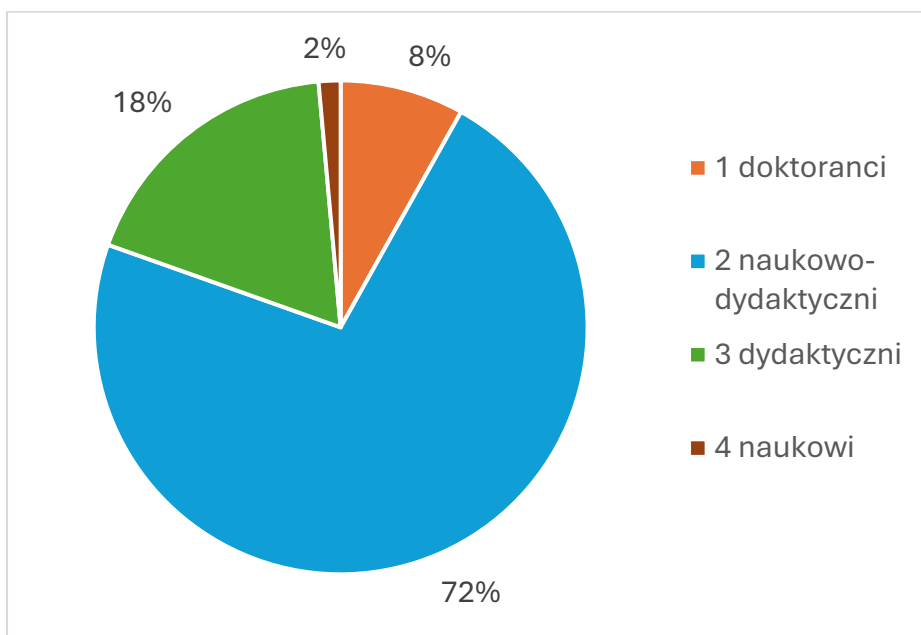
Spis treści

1. Opis badanej zbiorowości	2
2. Kompetencje	4
3. Szkolenia	10

1. Opis badanej zbiorowości

W badaniu wzięto udział 430 pracowników UG, z czego 419 odpowiedziało na pytania ankiety. Strukturę odpowiadających według grup pracowniczych prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Struktura badanej zbiorowości wg grup pracowniczych

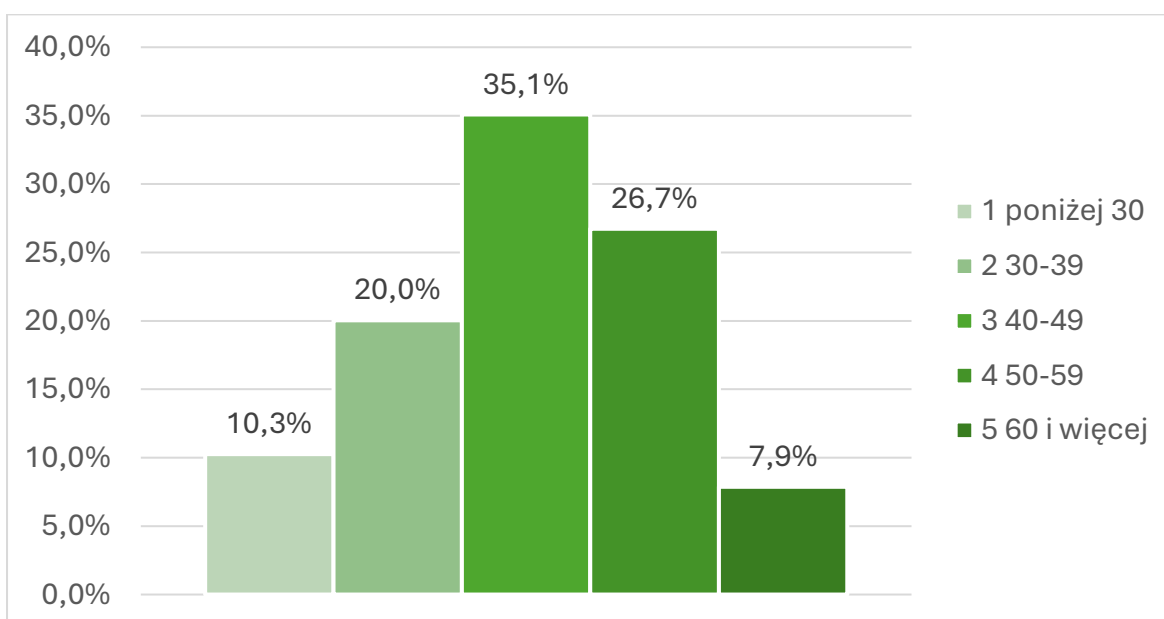


Źródło: Opracowanie własne.

Największą grupę, prawie 3/4, stanowili pracownicy naukowo-dydaktyczni, pracowników dydaktycznych było niecałe 20%, doktorantów niecałe 10%, pracowników naukowych 6 osób.

Dominującą grupą odpowiadających były osoby w wieku 40-49 lat, następnie 50-59 lat, 30-39 lat, najmniej odpowiadających pracowników należało do grupy 60+ (por. wykres 2)

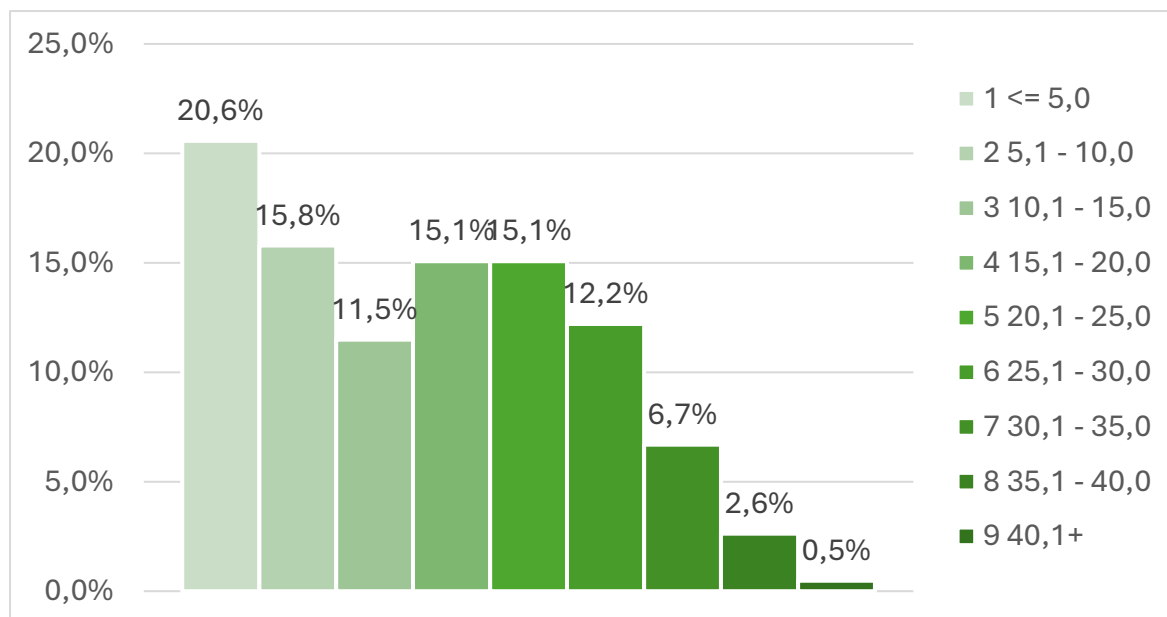
Wykres 2. Struktura badanej zbiorowości wg wieku



Źródło: Opracowanie własne.

Strukturę pracowników wg stażu dydaktycznego zaprezentowano na wykresie 3.

Wykres 3. Struktura badanej zbiorowości wg stażu dydaktycznego

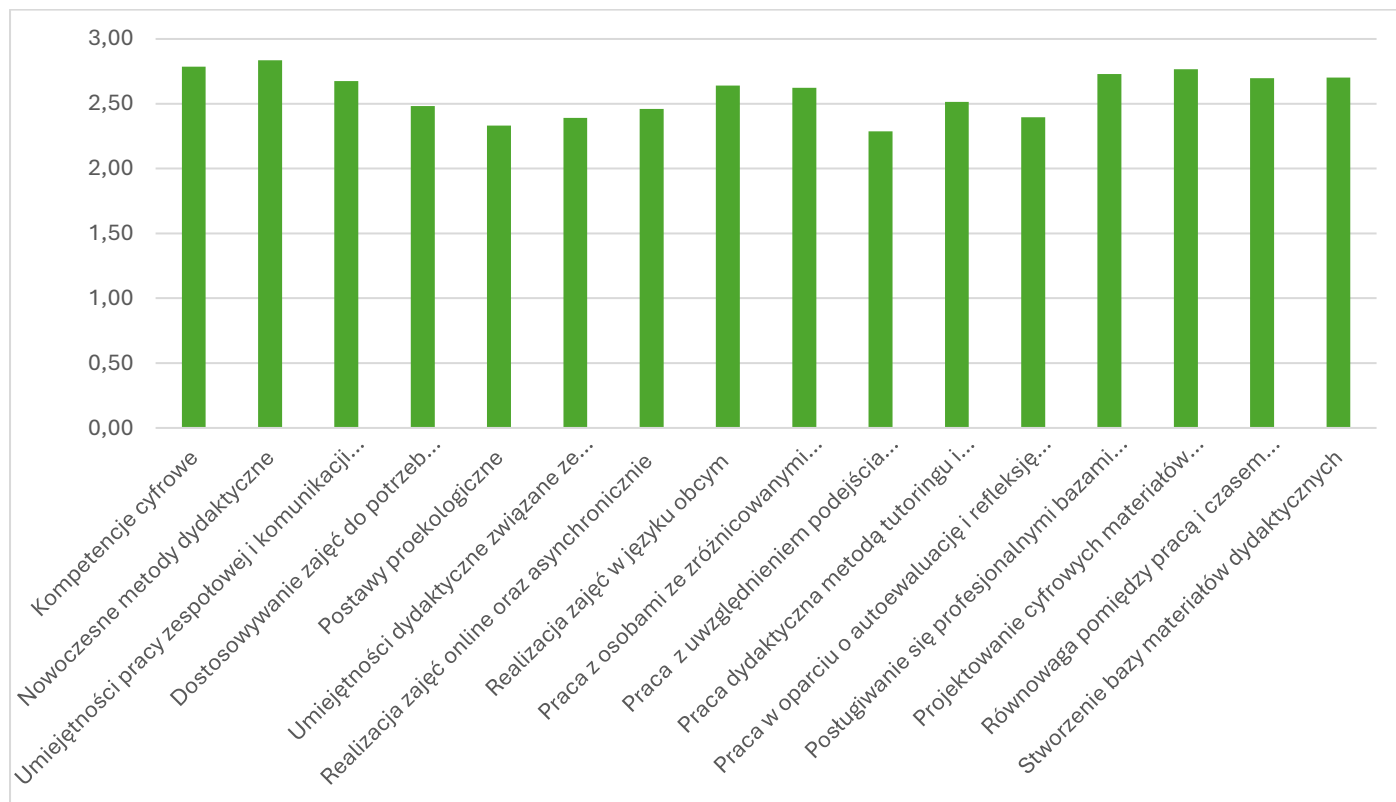


Źródło: Opracowanie własne.

2. Kompetencje

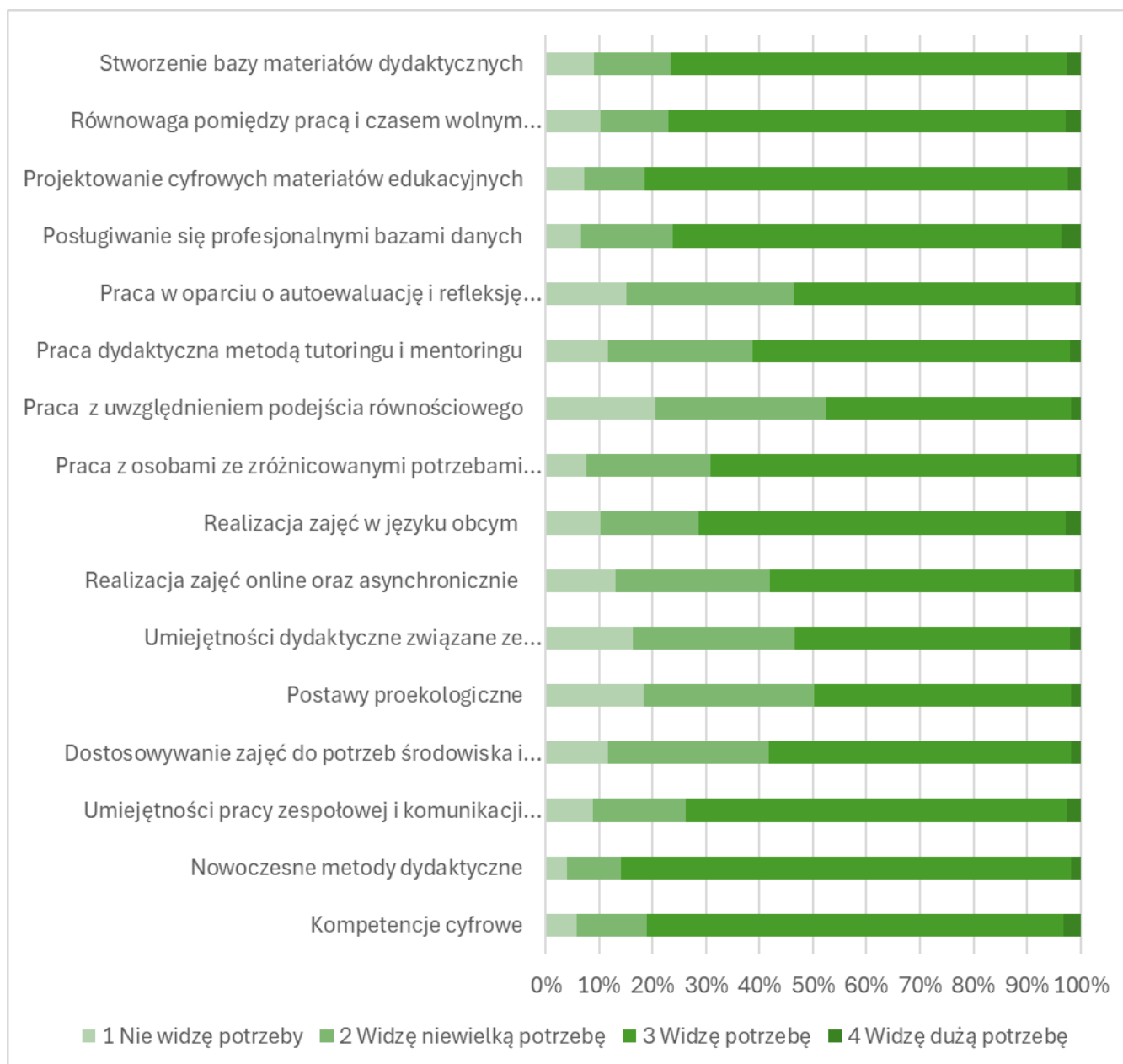
Badana grupa pracowników za najbardziej potrzebne uznała (w skali od 1 – nie widzę potrzeby do 4 – widzę dużą potrzebę) rozwijanie nowoczesnych metod dydaktycznych – średnia 2,84, kompetencji cyfrowych – 2,79, projektowania cyfrowych materiałów edukacyjnych – 2,77, postępowania się profesjonalnymi bazami danych – 2,73. Najniższe średnie oceny miały umiejętności dydaktyczne związane ze zrównoważonym rozwojem - 2,39, postawy proekologiczne – 2,33 i praca z uwzględnieniem podejścia równościowego – 2,29 (por. wykres 4 i 5).

Wykres 4. Średnia ocena potrzeby rozwijania kompetencji i obszarów



Źródło: Opracowanie własne.

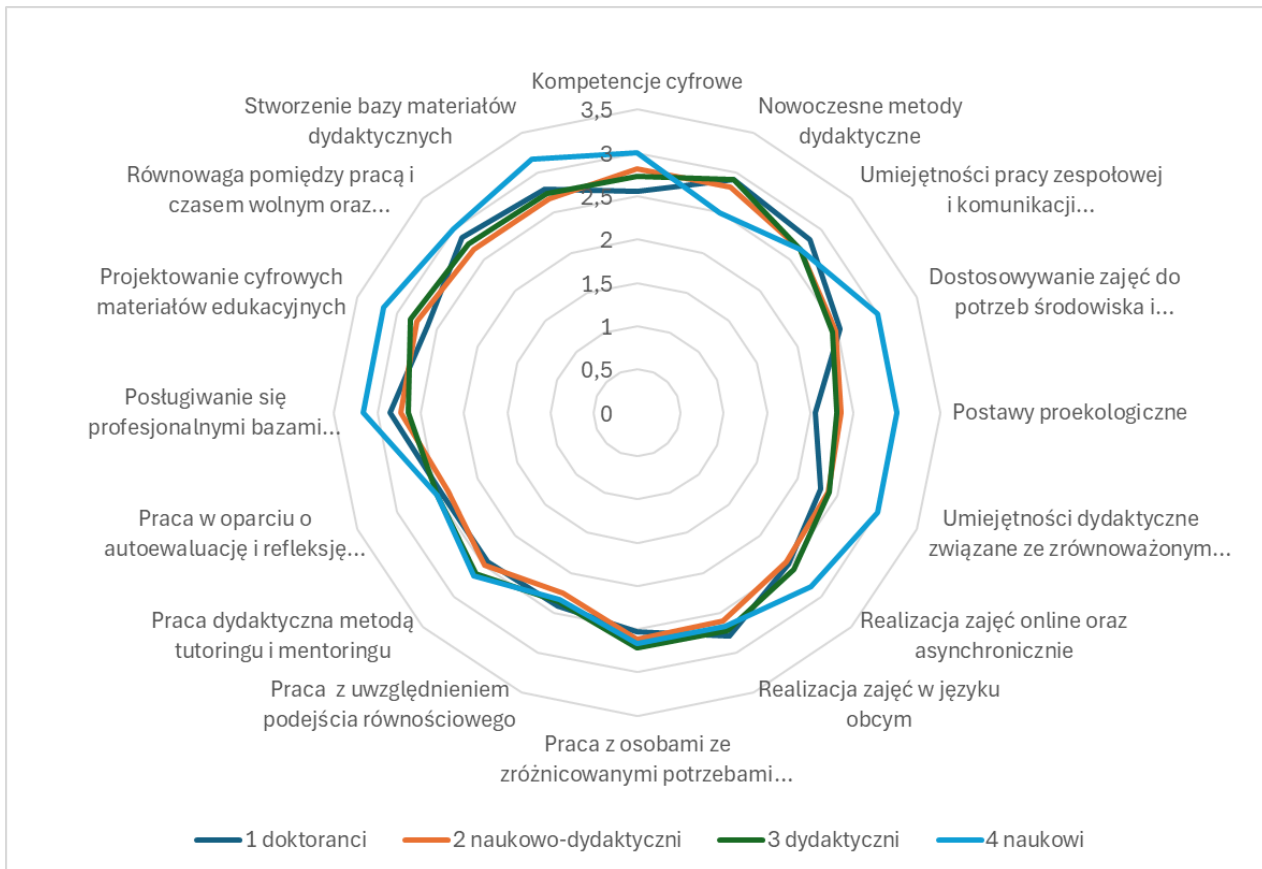
Wykres 5. Ocena potrzeby rozwijania kompetencji i obszarów



Źródło: Opracowanie własne.

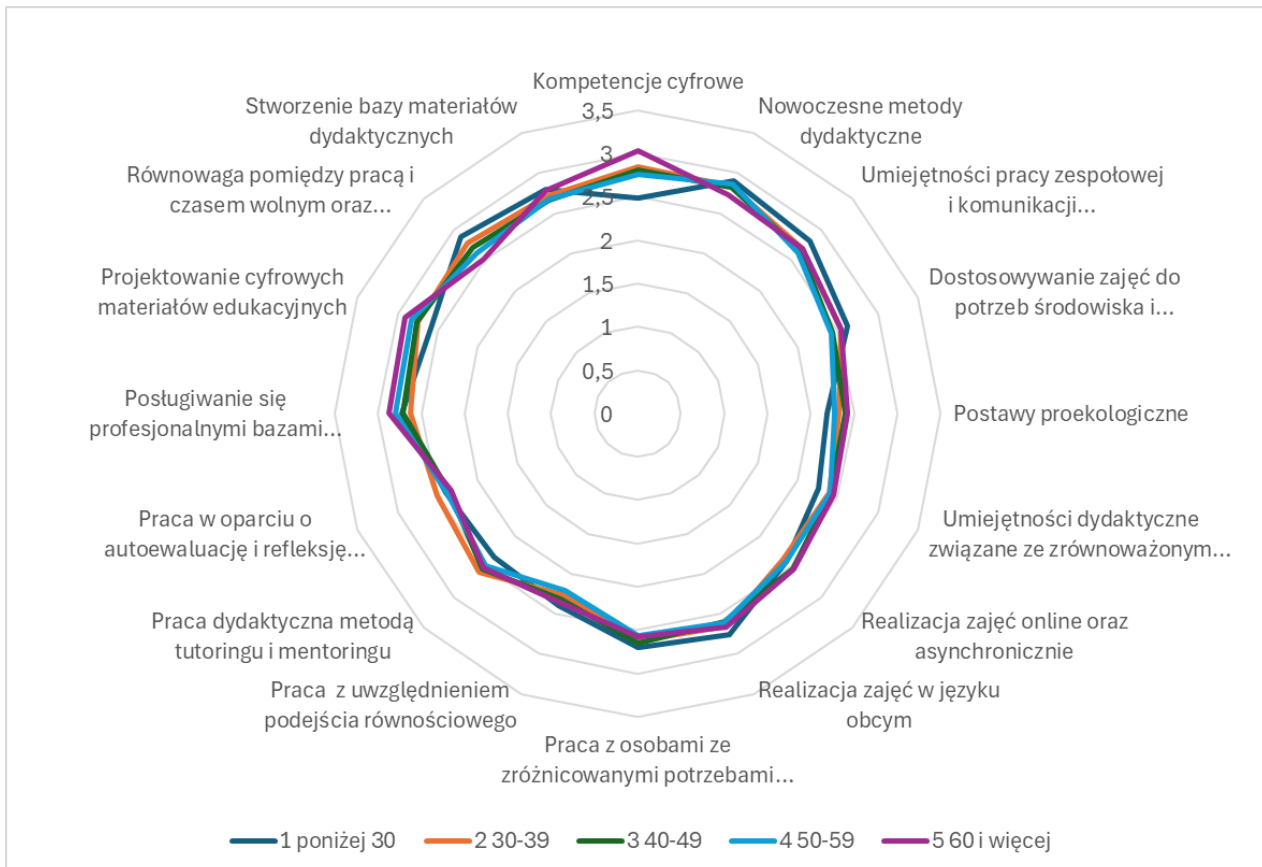
Ze względu na grupę zatrudnienia oceny potrzeb nie różnią się istotnie, jedynie w zakresie kompetencji cyfrowych oraz postaw proekologicznych doktoranci wskazują niższą a pracownicy naukowi wyższą potrzebę (wykres 6). Wiek również nie różnicuje średniej oceny potrzeb, jedynie w przypadku kompetencji cyfrowych im starsi pracownicy tym wyższa ocena (wykres 7).

Wykres 6. Średnia ocena potrzeby rozwijania kompetencji i obszarów wg grup pracowniczych



Źródło: Opracowanie własne.

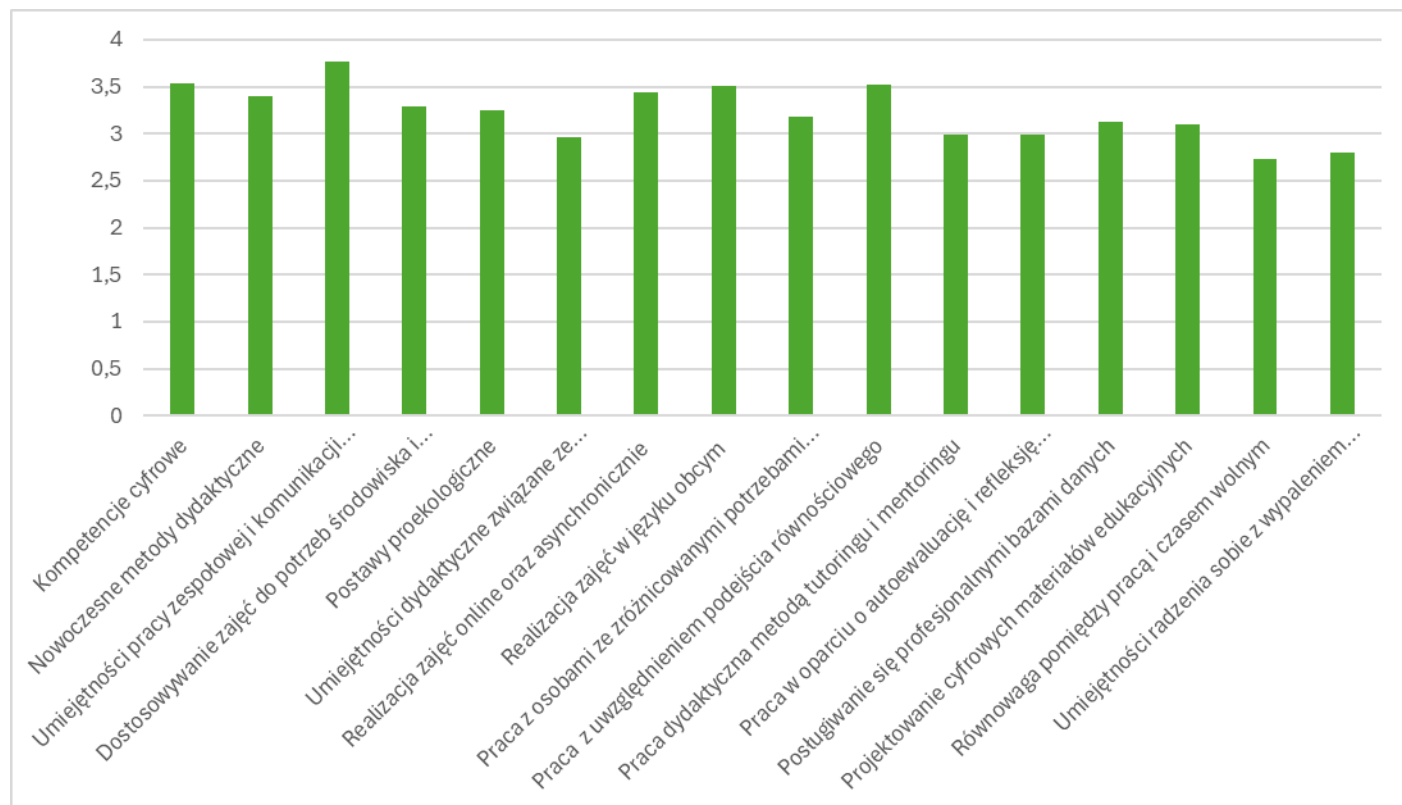
Wykres 7. Średnia ocena potrzeby rozwijania kompetencji i obszarów wg grup wiekowych



Źródło: Opracowanie własne.

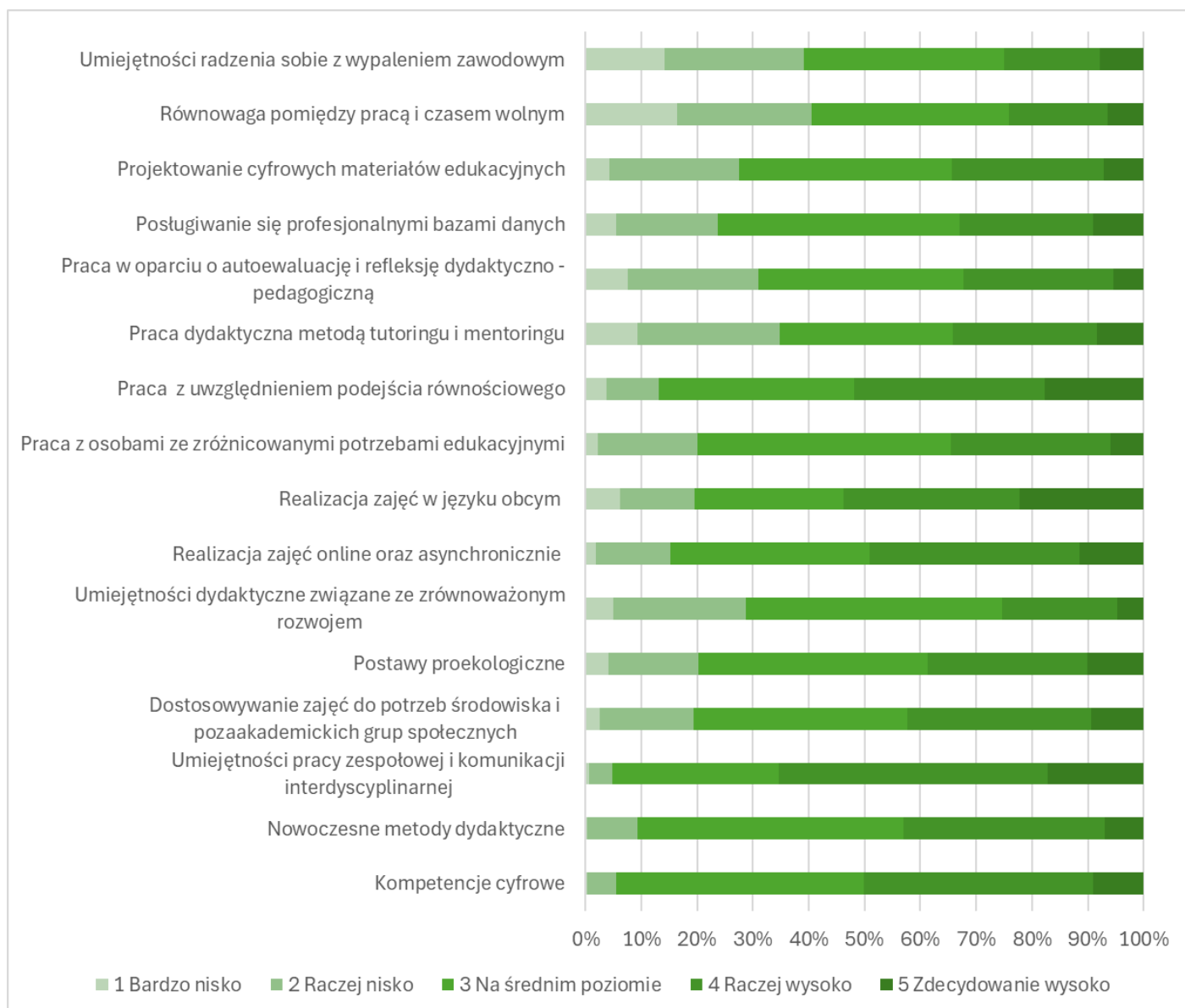
W przypadku oceny własnych kompetencji najwyższe oceny ankietowani przyznawali sobie (w skali od 1 – bardzo nisko do 5 – zdecydowanie wysoko) w zakresie Umiejętności pracy zespołowej i komunikacji interdyscyplinarnej – średnia 3,77, kompetencji cyfrowych - 3,53, pracy z uwzględnieniem podejścia równościowego - 3,53, realizacji zajęć w języku obcym 3,50. Najniżej oceniane były umiejętności dydaktyczne związane ze zrównoważonym rozwojem - 2,96, umiejętności radzenia sobie z wypaleniem zawodowym - 2,80 i równowaga pomiędzy pracą i czasem wolnym - 2,74 (wykresy 8 i 9).

Wykres 8. Średnia ocena własnych kompetencji



Źródło: Opracowanie własne.

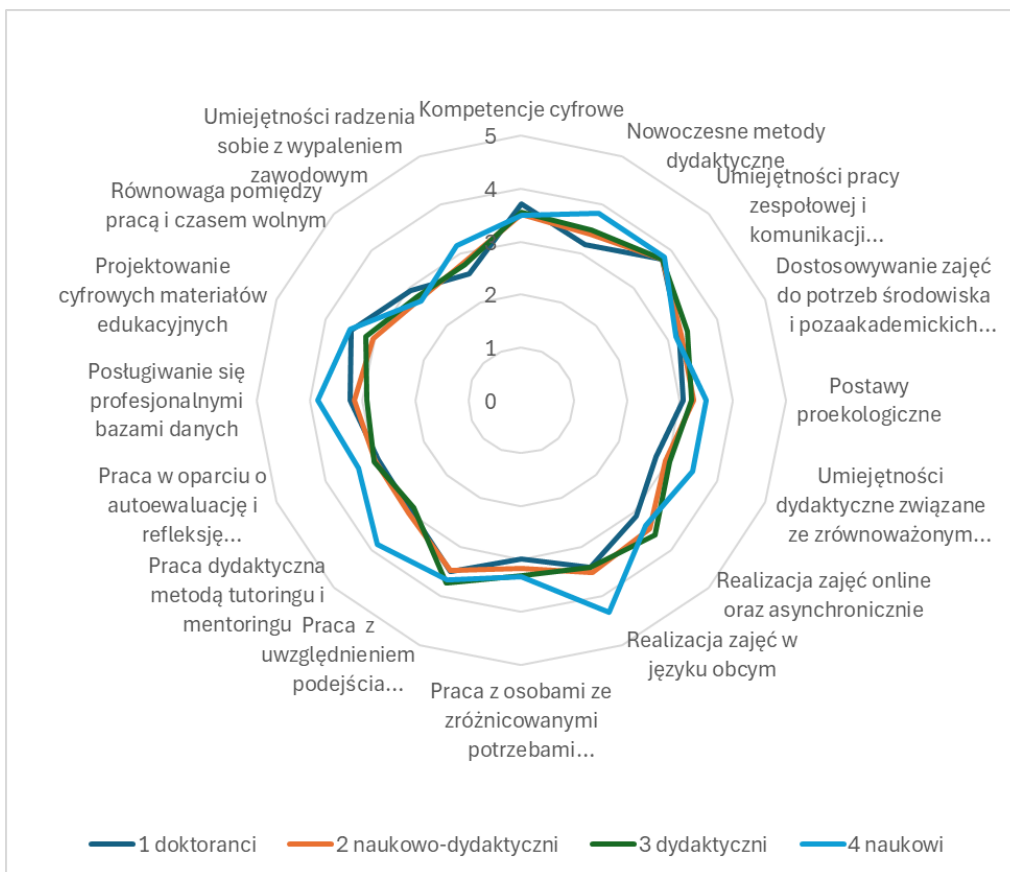
Wykres 9. Ocena własnych kompetencji



Źródło: Opracowanie własne.

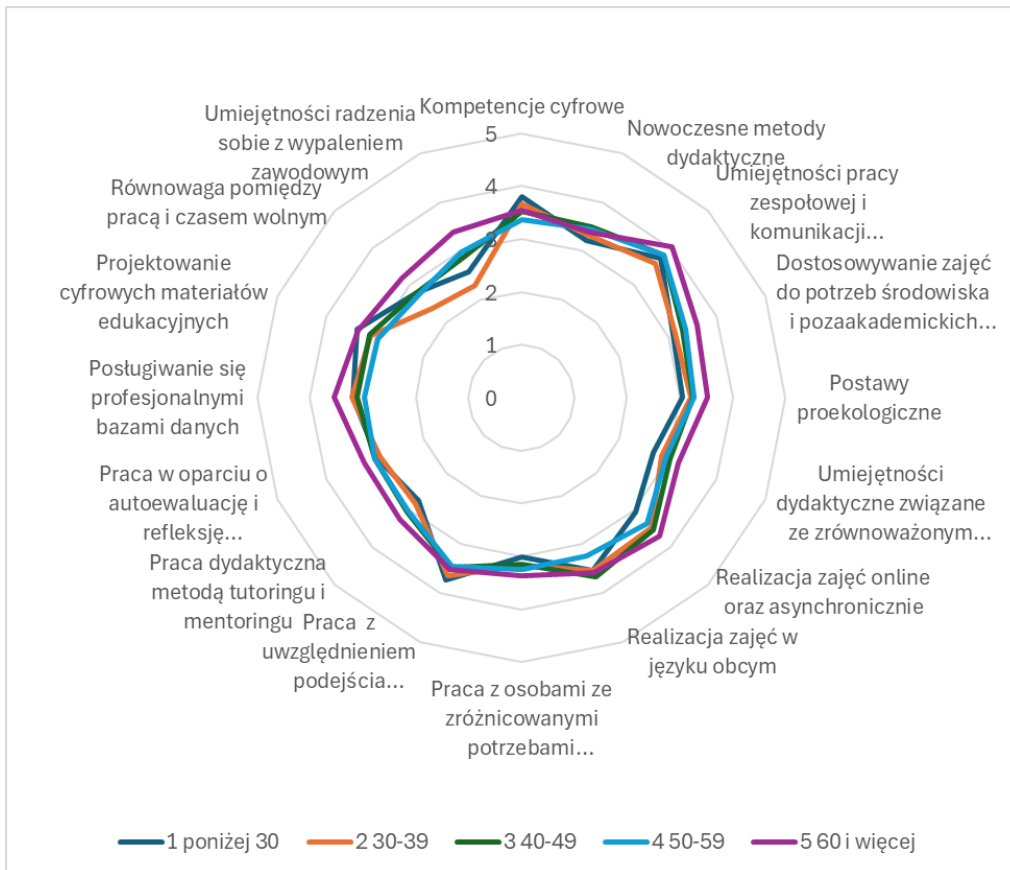
Ze względu na grupę zatrudnienia oceny kompetencji nie różnią się istotnie, jedynie w zakresie projektowania cyfrowych materiałów edukacyjnych pracownicy naukowo dydaktyczni i dydaktyczni wskazują niższą ocenę niż doktoranci i pracownicy naukowci (wykres 10). W przypadku grup wiekowych niższe oceny w zakresie kompetencji cyfrowych są w grupie najmłodszych i najstarszych, realizacja zajęć online im starsi pracownicy tym generalnie wyższe oceny, postępowanie się profesjonalnymi bazami danych najniżej ocenia grupa 50-59, równowaga pomiędzy pracą i czasem wolnym oraz umiejętności radzenia sobie z wypaleniem zawodowym najniżej ocenia grupa 30-39, najwyżej grupa 60+ (wykres 11).

Wykres 10. Średnia ocena własnych kompetencji wg grup zawodowych



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 11. Średnia ocena własnych kompetencji wg grup wiekowych

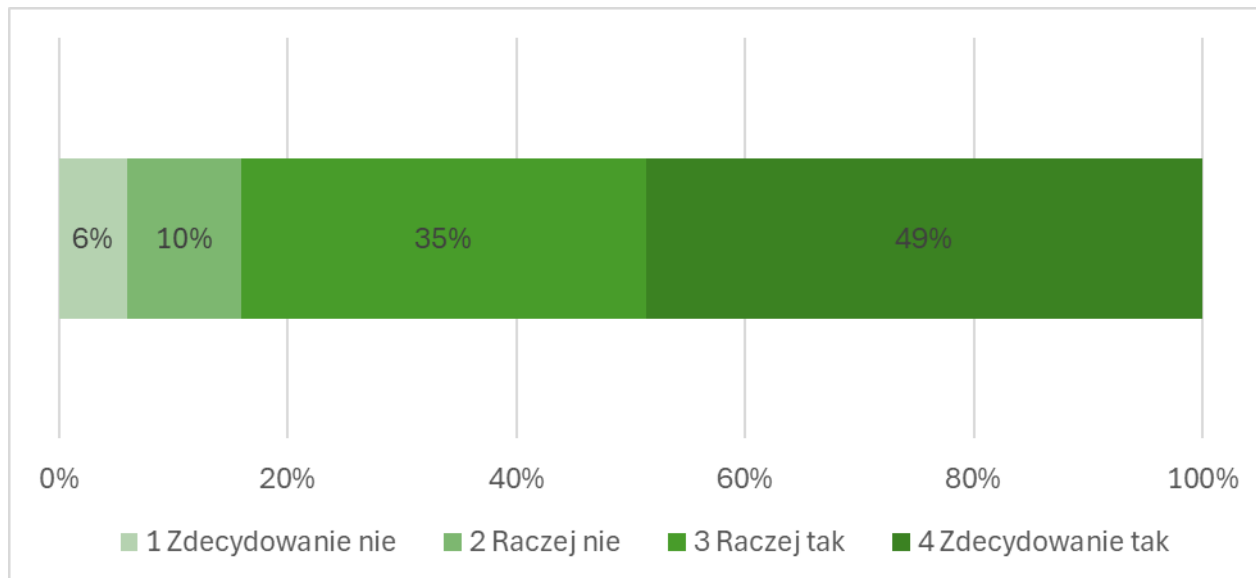


Źródło: Opracowanie własne.

3. Szkolenia

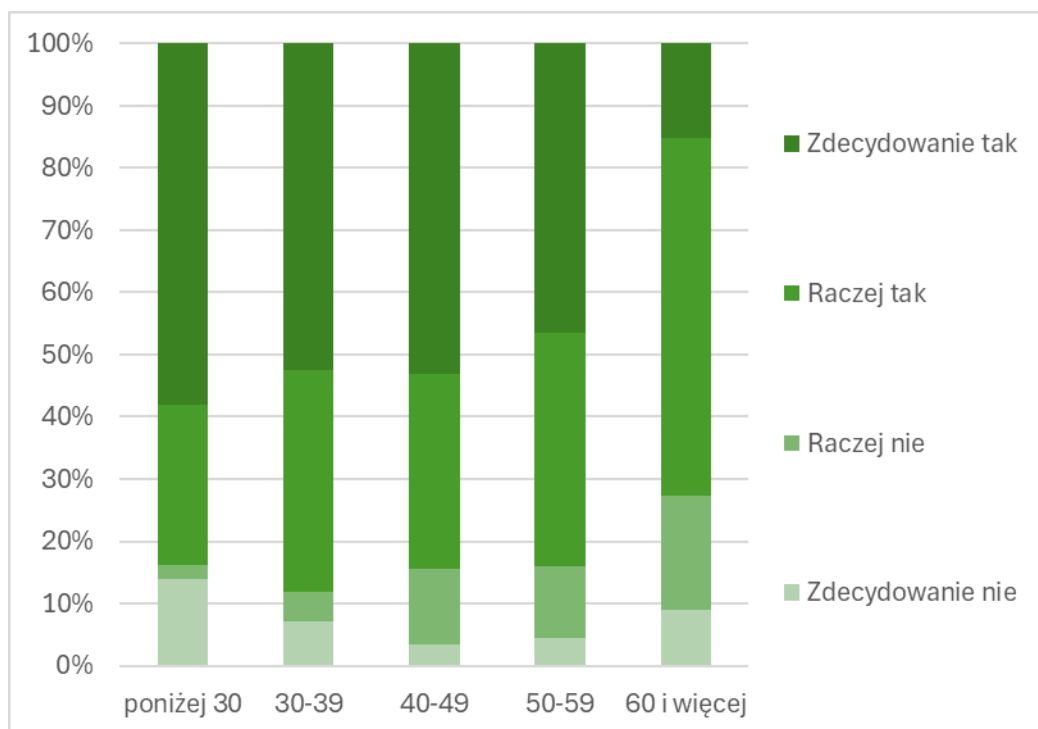
Zdecydowana większość pracowników jest zainteresowana szkoleniami, prawie połowa odpowiedziała zdecydowanie tak a ponad jedna trzecia raczej tak (wykres 12). Największe zainteresowanie jest w grupie pracowników dydaktycznych (ponad 90%), najmniejsze w grupie doktorantów (niecałe 80%) i pracowników naukowych (83%). Zainteresowanie szkoleniami generalnie maleje wraz z wiekiem ankietowanych, najwyższe jest w grupie 30-39, najniższe w grupie 60+ (wykres 13).

Wykres 12. Chęć udziału w szkoleniach i projektach



Źródło: Opracowanie własne.

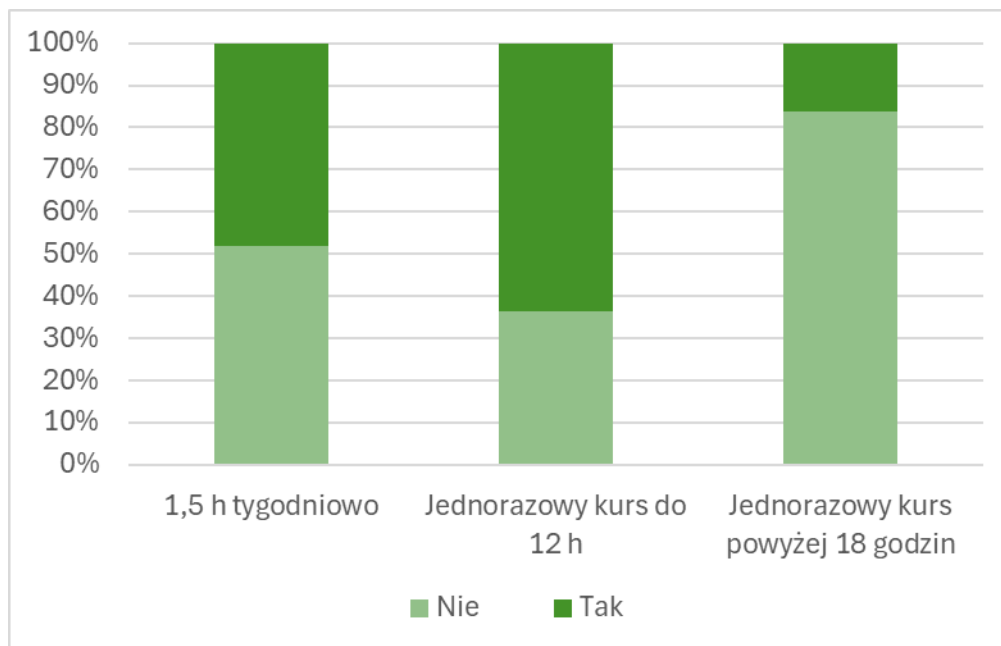
Wykres 13. Chęć udziału w szkoleniach i projektach a wiek



Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani jako preferowany wymiar szkolenia wskazywali najchętniej kurs do 12h (64% wskazań) lub 1,5 godziny tygodniowo (48%), najmniej preferowaną formą był jednorazowy kurs powyżej 18 godzin – 16% wskazań (wykres 14). Nie było przy tym większych różnic między grupami według wieku, stażu czy zatrudnienia.

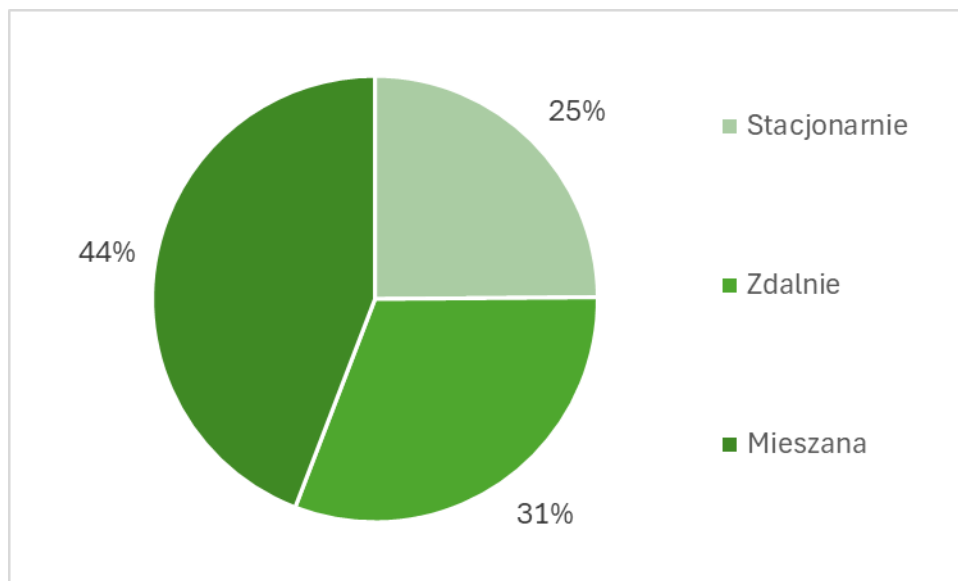
Wykres 14. Preferowany wymiar czasu szkolenia



Źródło: Opracowanie własne.

Preferowaną formą szkolenia była forma mieszana, najmniej chętnie wskazywaną formą zajęcia stacjonarne (wykres 15). Także w tym aspekcie nie było różnic między różnymi grupami pracowników.

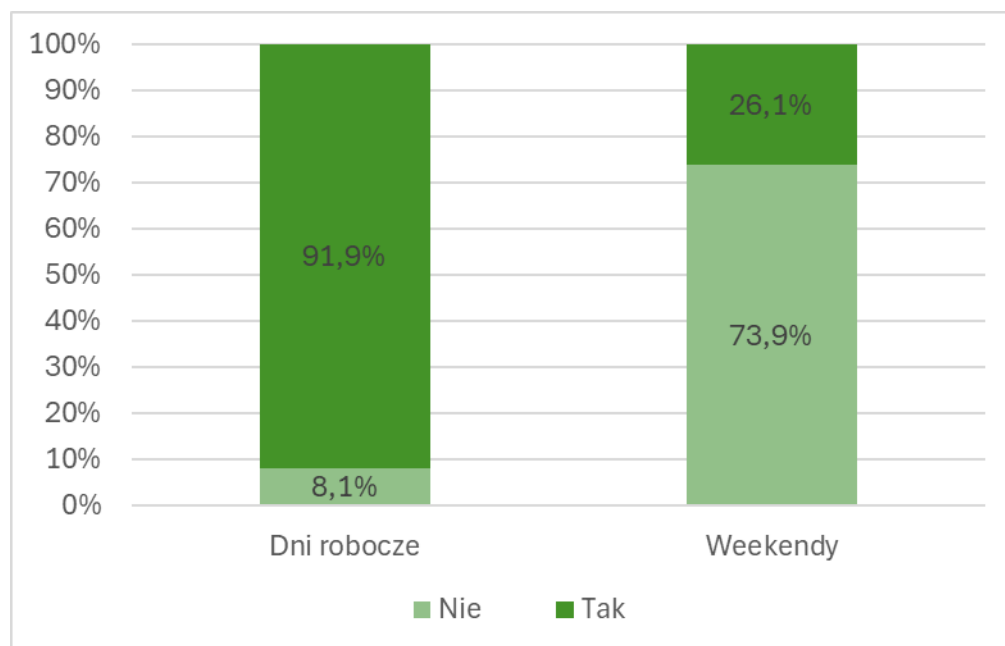
Wykres 15. Preferowana forma szkolenia



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość jako preferowane dni szkolenia wskazywała dni robocze (92%), znacznie mniej chętnie, bo tylko co czwarty ankietowany chciałby szkoleń w weekendy (wykres 16). Także w tym przypadku poszczególne grupy nie różniły się w sposób istotny.

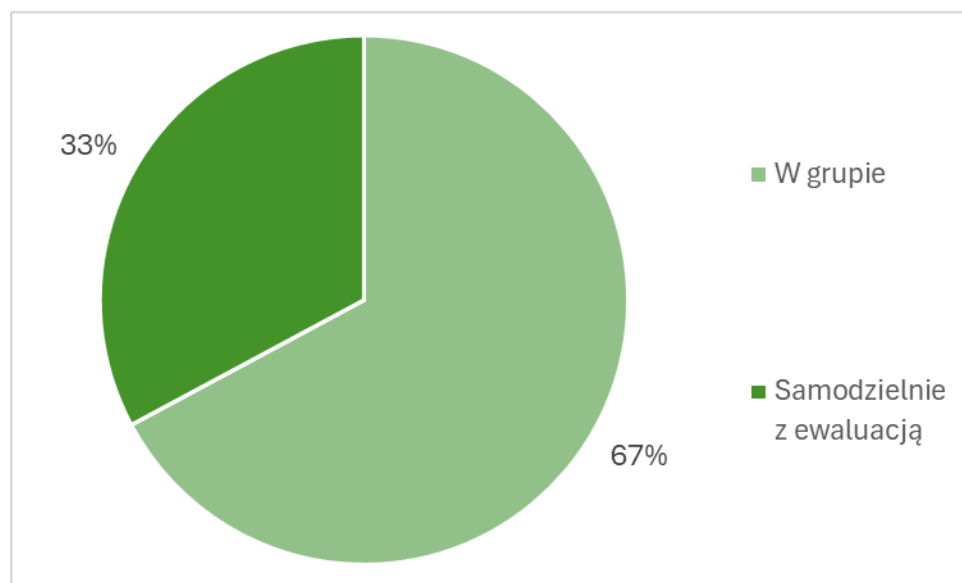
Wykres 16. Preferowane dni szkolenia



Źródło: Opracowanie własne.

Również preferowany sposób nauki nie różnicował ankietowanych, dwie trzecie preferuje szkolenia w grupie, jedna trzecia naukę samodzielną (wykres 17).

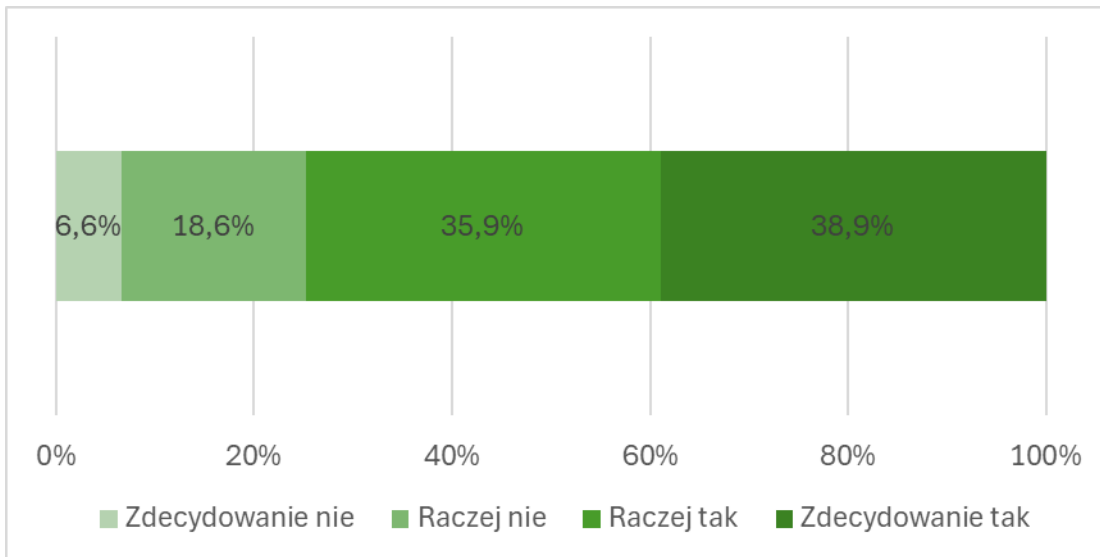
Wykres 17. Preferowany sposób nauki



Źródło: Opracowanie własne.

Zainteresowanie wyjazdem na szkolenie za granicę wyraziło trzy czwarte badanych (wykres 18). Chęć do takiego wyjazdu malała generalnie z wiekiem, od 81% zainteresowanych w grupie do 30 lat i prawie takiej samej w grupie 40-49, poprzez 75% w grupie 50-59 do 47% w grupie 60+. Jedynie grupa 30-39 deklarowała nieco niższą chęć do wyjazdów niż najbliższe wiekowo (71% wskazań).

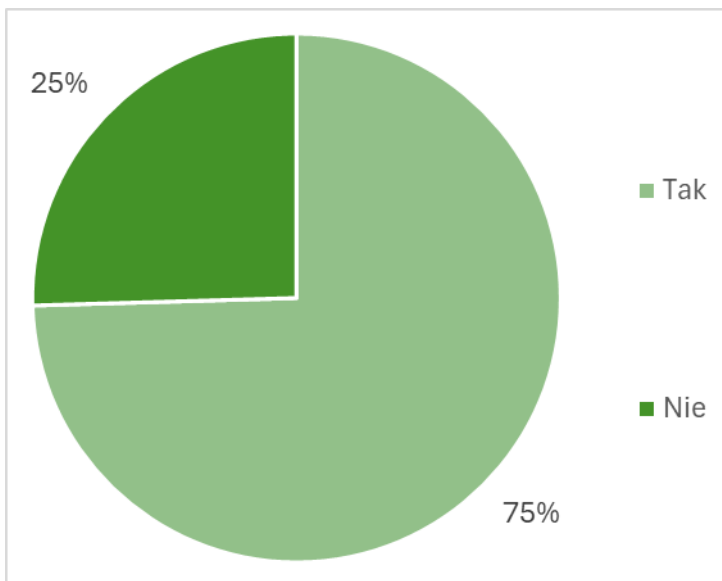
Wykres 18. Zainteresowanie wyjazdem szkoleniowym do ośrodka za granicą



Źródło: Opracowanie własne.

Zainteresowanie wyjazdem na szkolenie w kraju wyraziło również trzy czwarte badanych (wykres 19). Chęć do takiego wyjazdu również malała generalnie z wiekiem, od 82% zainteresowanych w grupie do 30 lat i prawie 80% w grupie 50-59 i 78% w grupie 40-49 do 42% w grupie 60+. Także grupa 30-39 deklarowała nieco niższą chęć do wyjazdów niż najbliższe wiekowo (73% wskazań).

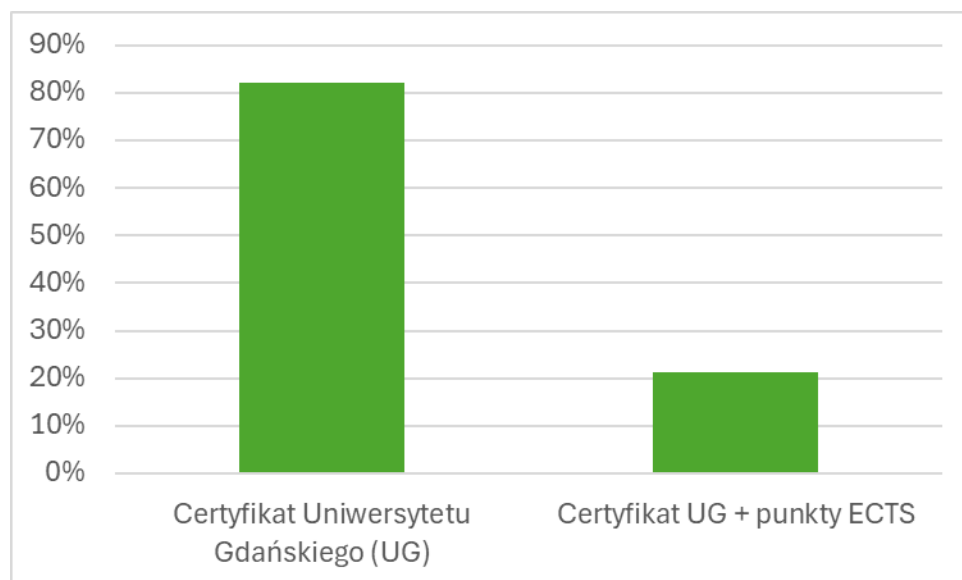
Wykres 19. Zainteresowanie wyjazdem szkoleniowym w kraju



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość (82%) ankietowanych wskazała certyfikat UG jako odpowiednią formę poświadczenia, nieco ponad 21% wskazało certyfikat UG z punktami ECTS (wykres 20). Z oczywistych względów punktami ECTS zainteresowana była grupa doktorantów, ponad 70% wskazań.

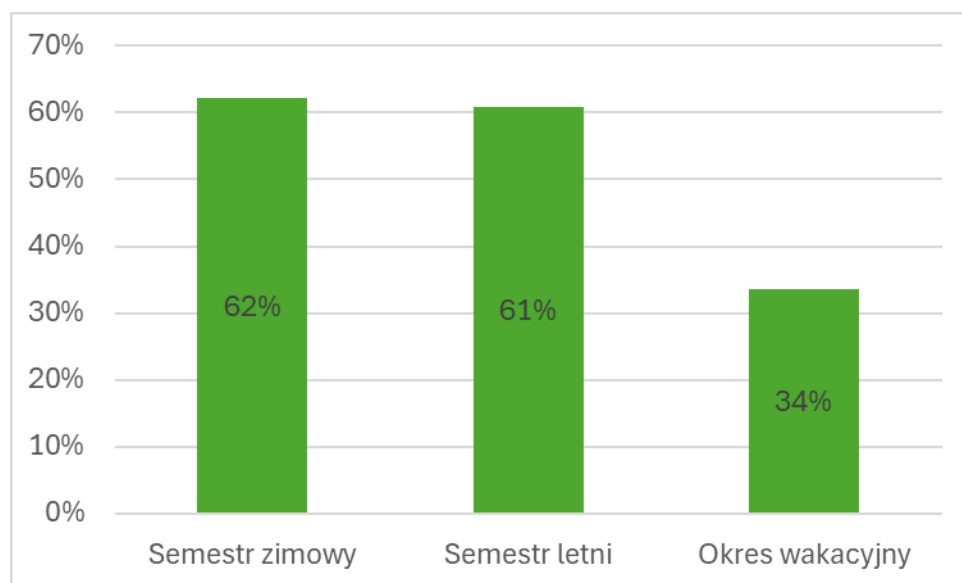
Wykres 20. Preferowany sposób poświadczenia ukończenia kursu



Źródło: Opracowanie własne.

Większość badanych wskazywała semestr zimowy i/lub letni jako preferowany termin szkoleń (po ponad 60%). Jedynie jedna trzecia badanych wskazała okres wakacyjny (wykres 21). Tu również grupa doktorantów (i tym samym osób w młodszych grupach wiekowych) różniła się od pozostałych, okres wakacyjny wskazało ponad 60% ankietowanych.

Wykres 21. Preferowany termin udziału w szkoleniach



Źródło: Opracowanie własne.