

## **ANALIZA WYNIKÓW ANKIETY OCENY PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO 2021-2022**

### **KIERUNKI: KULTUROZNAWSTWO I KULTURY MEDIÓW**

W dniach 1-31 października 2022 roku Dyrekcja Kierunku dokonała analizy wyników ankiety oceny pracy nauczyciela akademickiego dostępnych w Portalu Pracownika UŚ. W analizie wykorzystano także materiały udostępnione przez Dział Jakości i Analiz Strategicznych, w szczególności zestawienie średnich ocen uzyskanych przez pracowników etatowych.

#### **Opis procesu ankietyzacji**

W roku akademickim 2021-2022 po raz pierwszy przeprowadzono w Uniwersytecie Śląskim ankietyzację obejmującą wszystkie zajęcia prowadzone przez pracowników, doktorantów oraz osoby zatrudnione w ramach umów cywilno-prawnych. W elektronicznej ankiecie – dostępnej w trakcie dwóch ostatnich tygodni zajęć (w semestrze zimowym i w semestrze letnim) mogli wziąć udział studenci wszystkich kierunków studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia.

#### **Zwrotność ankiet i inne problemy**

Jednym z podstawowych problemów dotyczących procesu ankietyzacji jest bardzo niska zwrotność ankiet. Na kierunkach kulturoznawstwo i kultury mediów zasadnicza większość przedmiotów była oceniana przez mniej niż 25% studentów danej grupy; odnotowano szereg ankiet wypełnianych przez pojedyncze osoby; zauważono także, iż niektóre przedmioty (ok. 3%) nie zostały przez studentów ocenione w ogóle. W semestrze letnim – po apelach Dyrekcji Kierunku związanych z nakłanianiem studentek i studentów do wypełniania ankiet w czasie trwania zajęć – odnotowano nieco większą zwrotność ankiet na niektórych zajęciach, wciąż jednak niezwykle rzadko (na poziomie ok. 5%) pojawiały się przypadki wypełnienia ankiet przez 90-100% osób w danej grupie.

O problemach ze zwrotnością ankiet informowano władze Wydziału Humanistycznego podczas różnych spotkań dotyczących organizacji procesu kształcenia. Zwracano również uwagę na postulaty studentek i studentów, którzy – doceniając możliwość oceny każdego zajęcia – wskazywali czasochłonność wypełniania każdej ankiety jako jeden z elementów zniechęcających do wzięcia udziału w procesie ankietyzacji. W mocy pozostają także postulaty pracowniczek i pracowników, wyrażane podczas spotkań dotyczących jakości kształcenia, związane m.in. z nieadekwatnością niektórych pytań zawartych w ankiecie (np. w kwestii aktywizowania studentów na wykładach) oraz niebagatelnym wpływem wyników nisko zwrotnych ankiet na sprawy pracownicze (np. na awanse stanowiskowe).

#### **Analiza wyników ankiety – zajęcia prowadzone przez pracowników etatowych**

Ankieta objęła grupę 50 pracowniczek i pracowników prowadzących zajęcia na kierunkach kulturoznawstwo i kultury mediów. Najniższa odnotowana ogólna średnia osiągnięta ze wszystkich ankiet (w obu semestrach) to 3,44 (1 osoba); najwyższa – 4,89 (1 osoba). Ogólny wynik uzyskany przez pracowników to 4,63, czyli o 0,06 niższy niż średnia uzyskana na Wydziale Humanistycznym (4,69). W przypadku pracownika, który uzyskał najniższy wynik, wystąpiły niezależne od niego okoliczności zewnętrzne wpływające na realizację przez niego zajęć dydaktycznych. Pozostali pracownicy i pracowniczki uzyskali ogólne wyniki w zakresie 4,00-4,89.

Analiza ankietyzacji poszczególnych zajęć wykazała dużą rozpiętość ocen. Najniższe uzyskane wyniki to: 2,04 (zwrotność ankiet: 6/15); 3,10 (zwrotność ankiet: 26/73); 3,13 (zwrotność ankiet: 10/22); 3,42 (zwrotność ankiet: 3/20) oraz 3,47 (zwrotność ankiet: 6/19). Z prowadzącymi te zajęcia przeprowadzono rozmowy wyjaśniające; w niektórych przypadkach odbyły się również kontrolne

hospitacje zajęć. W jednym przypadku – w porozumieniu z władzami Wydziału Humanistycznego – dokonano korekty przydziałów i powierzono prowadzenie zajęć innemu prowadzącemu. Ostrożność w podejmowaniu działań w tym zakresie wynika z niskiej zwrotności ankiet (i związanej z nią niemiernością wyników) oraz z przedstawionych przez prowadzących wyjaśnień (niejednokrotnie zaistnienie czynników zewnętrznych, takich jak choroby lub trudna sytuacja egzystencjalna, uniemożliwiało sprawną realizację zajęć).

W przypadku aż 29 pracowniczek i pracowników odnotowano przynajmniej po jednym przedmiocie ocenionym na poziomie 5,0. Znaczną część z tych wyników trudno uznać za miarodajną – zwrotność ankiet z tak wysokimi ocenami jest bowiem bardzo niska (np. jedna wypełniona ankieta na 12-osobową grupę). Warto jednak zwrócić uwagę na to, że w większości przypadków wyniki tego typu pojawiają się w odniesieniu do zajęć o wysokim poziomie indywidualizacji treści, np. seminariów licencjackich i magisterskich, przedmiotów specjalnościowych lub zajęć prowadzonych w niewielkich grupach w ostatnich semestrach studiów. Można przypuszczać, że wysoki poziom korespondencji między zainteresowaniami studentów a treściami zajęć seminaryjnych i specjalnościowych ma wpływ na ich ocenę.

W odpowiedziach na otwarte pytania ankiety dominowały uwagi o zdecydowanie pozytywnym charakterze. Studentki i studenci zwracali uwagę na elementy takie jak: dobra atmosfera na zajęciach, wysoka kultura osobista prowadzących, ich życzliwość oraz otwarta postawa. Docenione zostały wysiłki prowadzących związane z dostarczaniem osobom studiującym wartościowych i ciekawych materiałów dodatkowych, organizowaniem wybranych zajęć w nieszablonowy sposób i w niestandardowych przestrzeniach (np. sala kinowa, wyjście do galerii, muzeum czy kina) oraz precyzyjnym określaniem kryteriów oceny. W pozytywny sposób oceniano również komunikację z pracowniczkami i pracownikami – zarówno w trakcie zajęć, jak i poza nimi.

Wśród uwag krytycznych najczęściej pojawiały się zagadnienia związane z:

- organizacją zajęć (nieinformowanie o ich odwoływaniu; chaotyczność w zakresie wprowadzanych treści);
- nieuzasadnionymi zmianami zasad zaliczenia (np. wprowadzanie dodatkowych prezentacji, różnicowanie ocen w zależności od czasu oddania prac);
- nieregularnościami w zakresie kryteriów oceny (np. brak ich jasnego określenia na początku semestru, wprowadzanie kryteriów innych niż w sylabusie, wpisywanie ocen bez podania ich uzasadnienia);
- postawą prowadzących (niestosowne komentarze, niepotrzebne generowanie stresujących sytuacji na zajęciach, nieodpowiadanie na maile).

Wśród uwag pojawiały się również głosy dotyczące zajęć oferowanych w programie kształcenia. Studenci kierunku kultury mediów kilkakrotnie zwracali uwagę na niefortunną, ich zdaniem, obecność w planie studiów dużej liczby zajęć poświęconych widowiskom teatralnym oraz kulturze literackiej. Pojawiły się także głosy związane z potrzebą zwiększenia liczby godzin z zajęć takich jak poetyki kina czy przedmioty o charakterze praktycznym.

Część z opisywanych przez studentki i studentów sytuacji była wyjaśniana na bieżąco w trakcie semestru (z udziałem Dyrekcji Kierunku, a w wyjątkowych przypadkach także władz Wydziału Humanistycznego). Na spotkaniach z pracownikami zwracano również uwagę na konieczność ścisłego przestrzegania zapisów Karty Kierunku i sylabusów. 16 listopada 2022 roku przeprowadzono szkolenie z zakresu pisania sylabusów, w którym wzięło udział 35 pracowniczek i pracowników.

## **Analiza wyników ankiety – zajęcia prowadzone przez doktorantów**

Ankietyzacja objęła zajęcia prowadzone przez 10 doktorantów. Jej wyniki nie budzą zastrzeżeń. Najniższy ogólny osiągnięty wynik to 4,00 (1 osoba), a najwyższy: 4,97 (1 osoba). Uśredniony wynik ankietyzacji zajęć doktorantów wyniósł 4,62. Najniżej oceniane zajęcia (1 przedmiot) uzyskały wynik 4,0 (zwrotność ankiet: 6/17), a najwyżej oceniane zajęcia – 5,0 (zwrotność ankiet: 6/8).

Wśród odpowiedzi na pytania otwarte dominowały głosy pozytywne; jedynie w przypadku trójki doktorantów odnotowano uwagi ambiwalentne – ocena danych zajęć niekiedy różniła się w obrębie jednej grupy (część studiujących dostrzegała ich wartość; część zwracała uwagę na ich chaotyczność i nikłą użyteczność). Niewielka zwrotność ankiet nie pozwala jednak na wysnuć bardziej generalnych i decydujących wniosków – odnotowane uwagi pojawiały się sporadycznie i mają charakter jednostkowych spostrzeżeń.

## **Analiza wyników ankiety – zajęcia prowadzone przez osoby zatrudnione w ramach umów cywilno-prawnych**

Wyniki ankiety w grupie osób zatrudnionych w ramach umów cywilno-prawnych pokrywają się z wynikami ankiety dotyczącej zajęć prowadzonych przez pracowników etatowych. Badanie objęło w tym przypadku 10 osób. Najniższy odnotowany uśredniony wynik z wszystkich ankiet to 3,49 (1 osoba), najwyższy z kolei – 5,0 (2 osoby). Ogólny wynik osiągnięty w tej grupie to 4,55.

Najniżej ocenione zajęcia: 2,05 (zwrotność ankiet: 20/45) oraz 2,29 (zwrotność ankiet: 5/19) odnotowano u osoby, która w roku akademickim 2022-2023 nie prowadzi już zajęć na Wydziale Humanistycznym. Również i w tym przypadku na wysokość ocen mogły mieć wpływ zewnętrzne czynniki (trudna sytuacja losowa prowadzącego); hospitacje przeprowadzone na zajęciach u tej osoby nie wykazały nieregularności. Najwyżej oceniane przedmioty (ze średnią 5,0) charakteryzują się niską lub bardzo niską zwrotnością ankiet (od 5 do 20%), wyniki badania nie są więc miarodajne.

Odpowiedzi na pytania otwarte pokrywają się ze spostrzeżeniami odnotowanymi w przypadku pracowników etatowych. Tutaj również studentki i studenci zwracali uwagę na życzliwość prowadzących, oferowaną przez nich pomoc w docieraniu do materiałów dodatkowych, umiejętność zainteresowania przedmiotem zajęć oraz dobrą organizację czasu pracy. Tylko w dwóch przypadkach odnotowano uwagi krytyczne, związane ze sposobem organizacji zajęć (przypadek najniżej ocenianych przedmiotów) oraz sporadyczne komentarze o ambiwalentnym charakterze dotyczące chaotyczności prezentowanych treści.

## **Ocena prowadzonych zajęć przez pracowników, doktorantów i osoby zatrudnione w ramach umów cywilno-prawnych**

Od semestru letniego 2020-2021 osoby prowadzące zajęcia mają (w specjalnie wyznaczonych terminach) możliwość wyrażania opinii na ich temat za pośrednictwem Portalu Pracownika. Analiza wykazała, że w dalszym ciągu niewiele osób korzysta z tej możliwości. Z 50 pracowników UŚ prowadzących zajęcia na kierunkach KU i KM było to 8 osób, przy czym tylko jedna z nich wypełniła ankietę w odniesieniu do obu semestrów. Z możliwości wyrażenia swojej opinii nie skorzystały osoby zatrudnione w ramach umów cywilno-prawnych, doktorantki i doktoranci.

W opiniach dostępnych w Portalu Pracownika pojawiają się głosy podające w wątpliwość aktualny sposób przeprowadzania ankietyzacji oraz sam charakter ankiety. Pracowniczki i pracownicy zwracają także uwagę na zmianę w podejściu studentów do pobierania nauki po pandemii, a także na wyzwania, jakie wiążą się z prowadzeniem zajęć w grupach (na studiach stacjonarnych), w których znaczna część studentów jest aktywna zawodowo i wykorzystuje ten fakt, próbując wynegocjować z

prowadzącymi alternatywne formy zaliczenia, uczestnictwa w zajęciach lub terminy konsultacji. Osoby prowadzące zajęcia opisują także rozmaite sposoby radzenia sobie z sytuacjami wywołanymi przez okoliczności kształcenia w czasie pandemii, wskazują na zaangażowanie studentek i studentów z wybranych grup oraz wyjaśniają powody ewentualnych nieporozumień oraz trudności związanych z prowadzeniem zajęć. Przedstawiane przez nich informacje pomagają oświetlić niektóre z wyników ankiet oraz w wieloaspektowy sposób ocenić wybrane sytuacje (perspektywy studentów i wykładowców często wzajemnie się uzupełniają).

### Zalecania i dobre praktyki

Biorąc pod uwagę wyniki ankietyzacji, Dyrekcja Kierunku podjęła decyzję o dalszym hospitowaniu wybranych zajęć, a także o przeprowadzeniu kolejnej akcji informacyjnej (w ramach cyklicznych spotkań z pracownikami i doktorantami) w zakresie:

- konieczności przestrzegania zapisów zawartych w sylabusie, w szczególności w aspekcie procesu weryfikacji efektów uczenia się;
- procedury odwoływania zajęć (zarówno w przypadkach losowych, jak i planowanych – np. wyjazdów służbowych);
- możliwości wyrażania swojej opinii na temat prowadzonych zajęć w Portalu Pracownika.

Dobre praktyki, które wyłaniają się z analizy wyników ankietyzacji, to:

- w zakresie procesu ankietyzacji: przeprowadzanie ankiet na zajęciach (dzięki czemu wzrasta ich zwrotność);
- w zakresie prowadzenia zajęć i komunikacji z osobami studiującymi:
  - wykorzystywanie w ramach zajęć materiałów dodatkowych, a także prezentacji pozwalających na skuteczniejsze porządkowanie wiedzy i sporządzanie przez osoby studiujące dobrych notatek;
  - skrupulatne prezentowanie na początku semestrów informacji organizacyjnych (oprócz publikowania ich w sylabusach, można je także przekazać studentkom i studentom w formie wydruków);
  - przedstawianie uzasadnień do wystawianych ocen (także w formie pracy czy prezentacji), pozwalających osobom studiującym na wysnucie wniosków na przyszłość;
  - dbanie o płynność komunikacji (regularne odpisywanie na wiadomości, a w sytuacji, gdy jest to niemożliwe – korzystanie z opcji autorespondera; bezwzględne informowanie o odwołaniu zajęć oraz ustalanie wraz ze studentami sposobów ich odpracowania).

DYREKTOR  
Kierunków studiów  
Wydziału Humanistycznego  
Kulturoznawstwo, Kultury Mediów,  
Historia Sztuki  
*M. Kempna-Pieniążek*  
dr hab. Magdalena Kempna-Pieniążek, prof. UŚ