



Studentské
hodnocení
kvality



LIDÉ V SHK

Výstupy projektu Systematizace procesu studentského
hodnocení kvality na vysokých školách v ČR

Mgr. Zuzana Nováková

Zástupce oboru psychologie



Osnova








- ▶ Význam lidského faktoru v SHK
- ▶ Tým SHK
- ▶ Motivace zúčastněných stran
- ▶ Motivace versus propagace





Význam lidského faktoru v SHK



- ▶ SHK organizují zaměstnanci školy, případně studenti 
- ▶ Hodnotí studenti 
- ▶ Hodnotí pedagogy a prostředí školy vytvářené mimo jiné vedením, pedagogy a dalšími zaměstnanci 
- ▶ Výsledky hodnocení zpracovávají organizátoři SHK 
- ▶ S výsledky hodnocení dále pracují zástupci vedení a ovlivňují tak zaměstnance i studenty školy 

Ovlivnění svým osobnostním, motivačním a postojovým systémem.





Organizátoři SHK - tým



- ▶ SHK jako projekt
- ▶ Týmová práce – jeden ze základních atributů projektu
- ▶ Interdisciplinární problémy

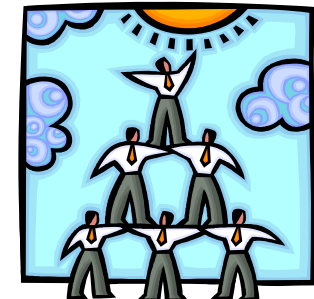


Tým

Tým můžeme definovat jako *malou skupinu jedinců, kteří jsou na sobě vzájemně závislí, jejich vztahy jsou charakterizovány vysokou intenzitou a soudržností, mají společně stanovené cíle a nesou společnou odpovědnost za výsledky své práce.*

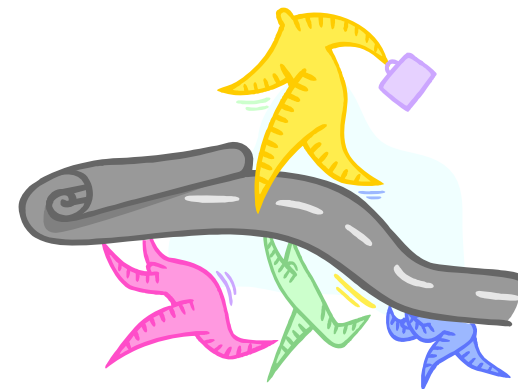
Velikost týmu

- ▶ minimálně 3 členové
- ▶ maximálně 20 členů (ale od 10 pozor!)
- ▶ doporučená velikost týmu je 7 ± 2



Výhody týmu

- ▶ Usnadňuje interdisciplinární úkoly
- ▶ Umožňuje zapojení zainteresovaných skupin
- ▶ Využívá výhod skupinové dynamiky
- ▶ Vzniká synergický efekt
 - ▶ neplatí, že $1 + 1 = 2$
 - ▶ Ale platí: $1 + 1 \rightarrow 2 + v$
 - ▶ (v jsou vztahy mezi lidmi)



Faktory úspěšnosti týmové práce

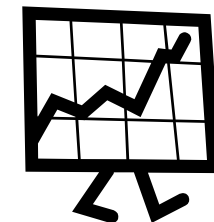
Tým potřebuje pro své fungování určité podmínky.

Externí faktory

- ▶ Organizační provázanost – pravomoce, ... (směrnice)
- ▶ Správná logistika informací
- ▶ Materiální a motivační podpora

Interní faktory

- ▶ Strukturální faktory
- ▶ Procesní faktory (vedoucí)



Zásady pro složení projektového týmu

- ▶ K tomu, aby tým podával optimální výkon a dosahoval synergických efektů, musí být určitým způsobem složen.
- ▶ **Rovina procesní** – vedoucí, zapisovatel, moderátor, ...
- ▶ **Rovina věcná** – statistik, sociolog, student, ...
- ▶ **Rovina osobní** – **týmové role** (inovátor, pozorovatel/ vyhodnocovač, specialista, formovač, realizátor, dotahovač, stmelovač, hledač zdrojů a příležitostí, koordinátor)
- ▶ Efektivně pracující týmy se vyznačují akceptováním velice odlišně se chovajících jedinců, kteří v týmu zastávají rozdílné role.
- ▶ Tým nebude efektivně pracovat okamžitě, co jej ustavíte! Vývoj týmu má svoji dynamiku.



Zásady pro složení – zainteresované strany

- ▶ **Zainteresované strany (Stakeholders) = strany dotčené projektem**
 - ▶ Přímí účastníci projektu x strany dotčené projektem nebo jeho výsledným produktem
- ▶ **Hledisko aktérů změny**
 - ▶ Iniciátor změny
 - ▶ Konstruktér změny
 - ▶ Realizátor změny
 - ▶ Uživatel změny
 - ▶ Provozovatel změny
 - ▶ Investor změny
 - ▶ Specialista na jisté záležitosti změny...



Zainterесované strany v SHK

- ▶ Vedení
- ▶ Organizátoři - realizátoři
- ▶ Pedagogové
- ▶ Studenti VŠ
- ▶ Odborníci – sociolog, psycholog, informatik, expert na marketing, ekonom

- ▶ Další zaměstnanci VŠ
- ▶ Studenti středních škol – potencionální uchazeči
- ▶ Jiné VŠ
- ▶ MŠMT ČR
- ▶ ...

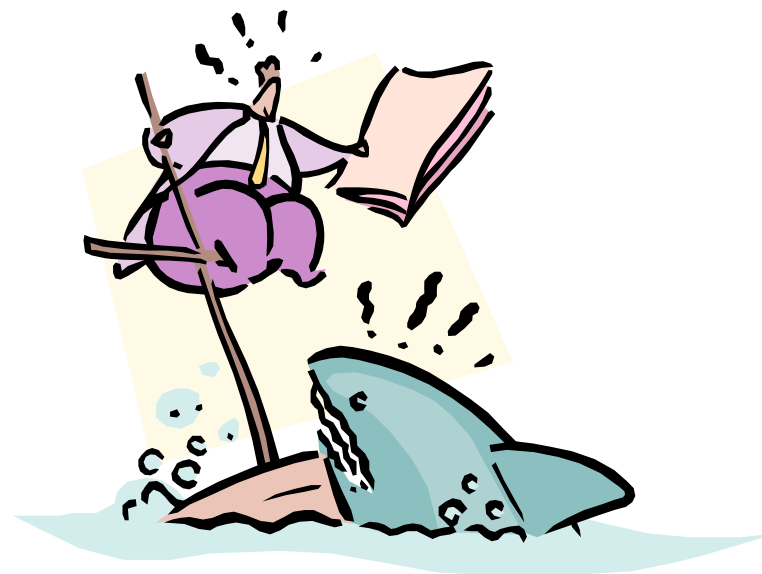


Aby to fungovalo (tým i skupina)

- ▶ Pečlivě zvážit složení týmu
- ▶ Umožnit osobní poznání členů skupiny navzájem („soft skill workshops“ – společenské aktivity)
- ▶ Společné stanovení cílů a plánování zásadních činností (lze využít metody projektového řízení)
- ▶ Vytvořit dobré zázemí („You can't have a good meeting without coffee“)
- ▶ Jednoznačně a jasně stanovit role, zodpovědnosti, strukturu a cíle (lze využít metody PM, matice zodpovědnosti aj.)
- ▶ Vedoucí by měl vytvořit atmosféru otevřené komunikace, vzájemné tolerance a respektu.
- ▶ Konflikty musí být řešeny, ne přehlíženy či potlačovány.
- ▶ Umožnit skupině zažít společný úspěch (i v maličkostech).
- ▶ I jednotliví členové skupiny by měli být pravomoc a odpovědnost.



- ▶ Strach
- ▶ Odpor ke změně
- ▶ Důvěra



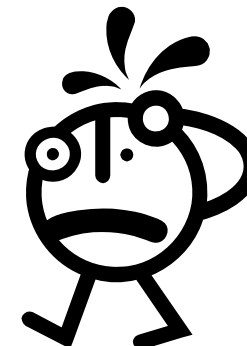
Strach

- ▶ **Záporný cit**, který vzniká v **nebezpečných situacích**, v nichž je ohrožena sebezáchova nebo duševní integrita.
- ▶ Strach evokuje také **hrozba ztráty**, např. majetku, prestiže nebo citového vztahu.
- ▶ Z evolučního hlediska má **ochrannou funkci** (vede k úniku, obraně nebo vyhýbání se).
- ▶ Strach se vztahuje k určitému konkrétnímu objektu nebo situaci.
- ▶ Může se poměrně snadno změnit v **hněv**.



Strach

- ▶ Opodstatnělý x Neopodstatnělý – každý má právo bát se čehokoli 😊
 - ▶ Dáno zejména mírou.
- ▶ Kdo se bojí?
 - ▶ Strach a jeho příčiny jsou velmi individuální.
 - ▶ Nutno rozlišit dle zainteresovaných skupin (i studenti se mohou bát zveřejnění...).



Subjektivní příčiny

- ▶ Hodnocení může vyvolávat řadu emocí...
- ▶ Např. u pedagogů
- ▶ Pocit ohrožení ega, pojetí sebe sama, sebedůvěry
 - ▶ Ego = já + postoje k sobě samému, ideál o sobě samém, hodnota sebe sama, sebecit
 - ▶ Vyvolává obranné mechanismy
- ▶ Ztráta prestiže, postavení, moci
- ▶ Žárlivost
- ▶ Závist



Zmírnění strachu

- ▶ Spočívá v odstranění či zmírnění hrozby, popř. v přivyknutí na ni.
- ▶ „Objektivní“ příčiny
 - ▶ Nutno identifikovat a vypořádat se s nimi.
 - ▶ Např. nespolehlivost dat, nespravedlivá práce s výsledky atp.
- ▶ „Subjektivní“ příčiny
 - ▶ Zkusit se nad nimi zamyslet a vzít je v potaz při propagaci SHK.



Odpor ke změně

- ▶ Některé formy obav mohou být projevem přirozeného odporu ke změně.
- ▶ Fyzikální zákon akce a reakce.
- ▶ Lpění na starých zvycích je nesmírné, a když lidé něco **nechtějí**, najdou si tisíce výmluv, proč také **nemohou**, a vymyslí si stejně tolik způsobů, jak něco **neudělat**.



Odpor ke změně - příčiny

- ▶ Obavy z nového
- ▶ Ekonomické obavy
- ▶ Nepohodlí
- ▶ Nejistota
- ▶ „Symbolické“ obavy
- ▶ Ohrožení interpersonálních vztahů
- ▶ Ohrožení postavení nebo kvalifikace
- ▶ Obavy související se schopností



Odpor ke změně - překonání

- ▶ Analýza jednotlivých příčin v konkrétní situaci.
- ▶ Diskuze a komunikace.

- ▶ Pevnost vedení.
- ▶ Tým změn.
- ▶ Proškolení těch, kterých se změna týká.



Důvěra

Důvěra je vzájemná jistota
o záměrech a jednání.

Důvěra je otázkou emocí.
Je výsledkem zkušenosti.

- ▶ Atributy: zásadovost, spolehlivost, spravedlivost, loajalita, taktnost, čestnost, předvídatelnost, otevřená komunikace, odborné kompetence.
- ▶ Je ovlivňována osobnostními i situačními charakteristikami.





MOTIVACE



Motivace - teorie

- ▶ **Motivace** – soubor činitelů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměrňují jeho jednání a prožívání.
- ▶ **Motivování** – vytvoření určitých podmínek, které působí na chování spolupracovníků.
- ▶ Manipulování
- ▶ Motivy a stimuly
- ▶ Demotivační faktory



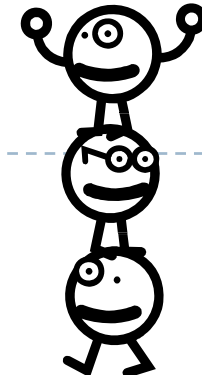
**(schopnost x pracovní podmínky x motivace) →
→ výkon jedince**

Motivace - doporučení

- ▶ **Každý je motivován** (Neexistuje člověk bez motivace. Na každého člověka stále působí soubor motivů, které jsou na vnějších podnětech do značné míry závislé a které lze poznat a pochopit.)
- ▶ **Motivační diverzita** (Každého motivuje něco jiného.)
- ▶ Nejsilnějším motivačním faktorem jsou **návyky**.
- ▶ **Zlaté pravidlo motivace:** Nesnažte se přitesávat lidi tak, aby se hodili k úkolům, spíše přizpůsobujte úkoly lidem. Bude vás to stát méně energie.

Dejte jim to, co chtějí 😊.

Teorie motivace



- ▶ Abraha Maslow
- ▶ Hierarchické uspořádání

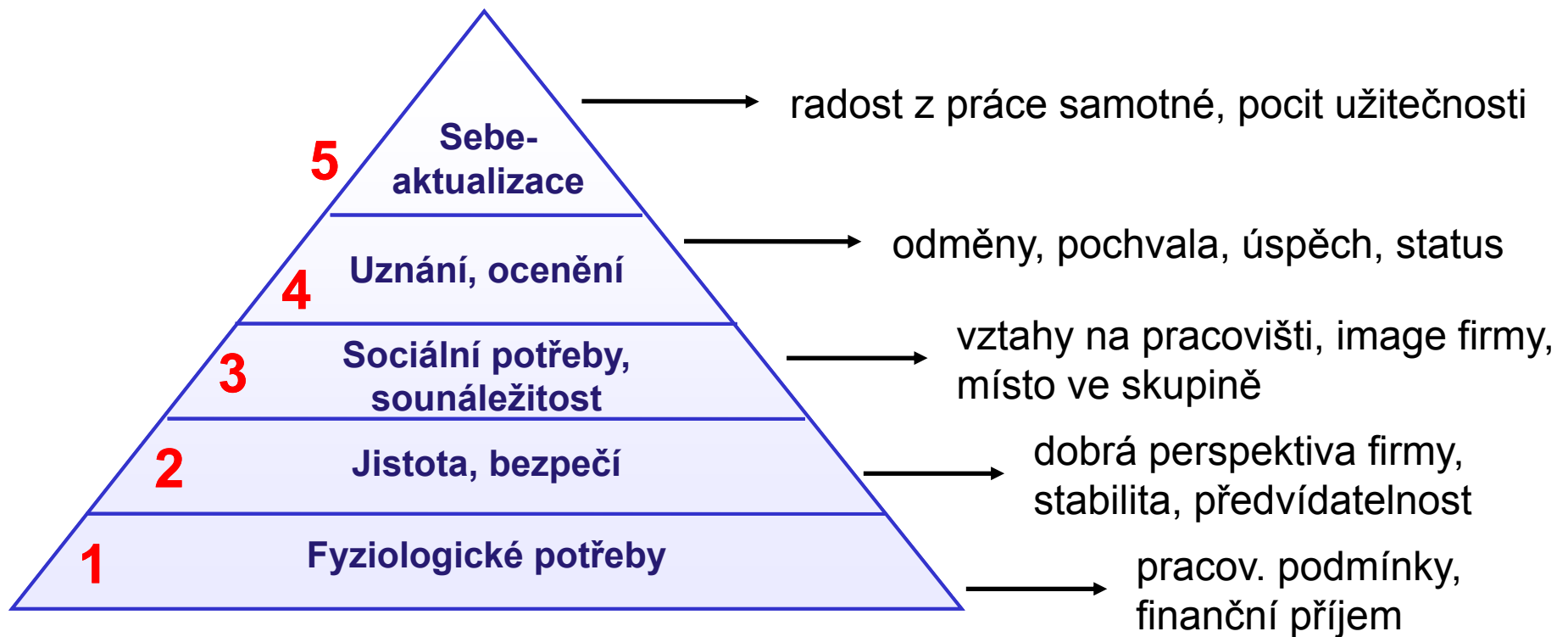
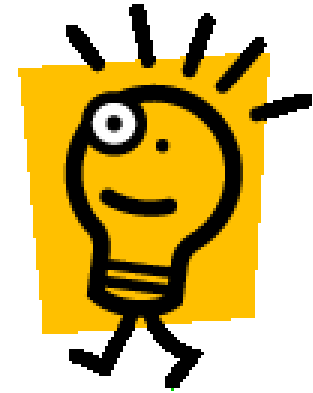


Motivace organizátorů a vedení

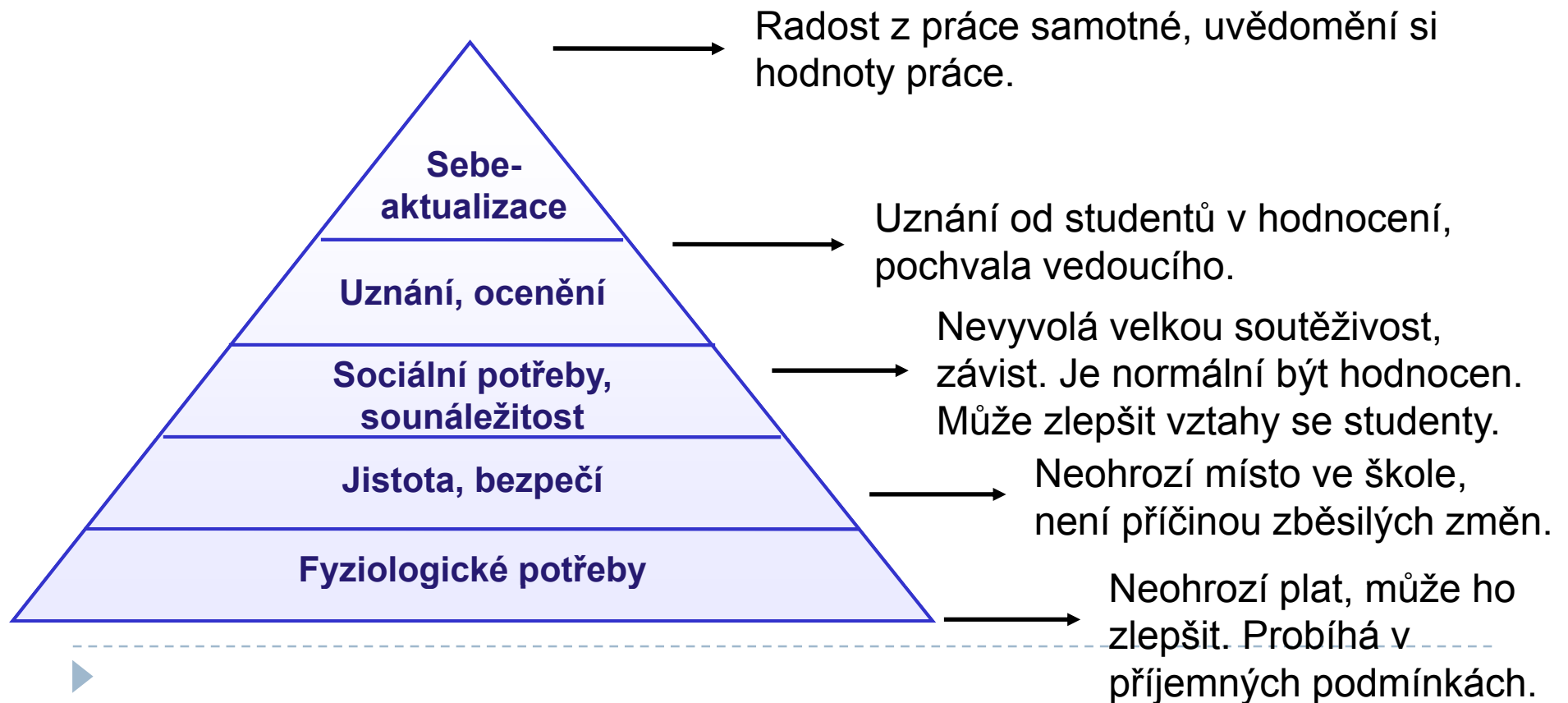
- ▶ Vyberte lidi, kteří už jsou motivováni.



Vaše nápady



Motivace pedagogů

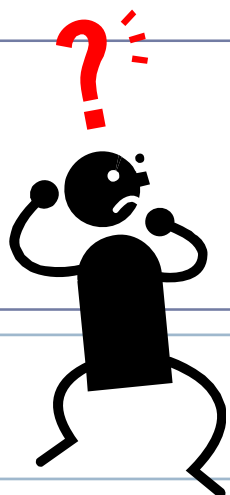


Motivace studentů





Studentské
hodnocení
kvality



OTÁZKY?

Děkuji za pozornost