



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

Zuzana Ježková
Akademické centrum studentských aktivit

Prosinec 2011, POSED



Proč jsme se do toho pustili...

- Otázky před výkopem
- Diplomová práce – Univerzita Palackého
v Olomouci, Filozofická fakulta





Co jsme zjistili ještě před šetřením



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Význam SO pro VŠ a další subjekty

- V **Berlínském komuniké** ministři zdůraznili, že jsou si vědomi konstruktivní účasti studentských organizací na Boloňském procesu a že studenti jsou plnoprávními partnery při řízení vysokých škol.
- **České vysoké učení technické v Praze (DZ)** : Studentská unie ČVUT se bezprostředně podílí na rozvoji akademického života ve všech směrech a členství v ní se stává prestižní záležitostí.
- **Univerzita Palackého v Olomouci (ADZ)**: budou podporovány studentské organizace a jejich projekty zaměřené zejména na pořádání studentských konferencí a seminářů k aktuálním odborným, ale i společenským problémům.

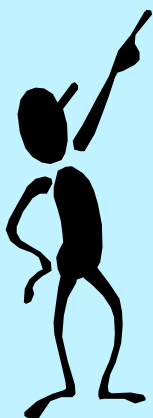


Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Význam SO pro VŠ a další subjekty



• Důležité funkce SO (UNESCO):

- zajišťují společenské a kulturní aktivity, které podporují vzdělávání a osobní rozvoj studentů,
- zajišťují služby a programy, které studenti potřebují a nejsou přímo zajišťovány univerzitou,
- dávají studentům příležitost rozvíjet jejich vůdčí schopnosti a pocit zodpovědnosti tím, že se zapojují do či vedou studentské aktivity a organizace,
- poskytují příležitost sdružovat se s lidmi s podobnými zájmy,
- umožňují studentům rozvíjet pochopení a uznání ostatních kultur.



Význam SO pro VŠ a další subjekty

Studentské organizace nám mimo jiné pomáhají v případech, kdy vykonáváme nebo bychom měli vykonávat činnosti směřující ke studentům a chybí nám k tomu lidské a časové zdroje. Studentské organizace dodávají přidanou hodnotu studentům k vlastnímu vzdělání, zvyšují jejich uplatnitelnost na trhu práce a pomáhají plnit sociální a kulturní potřeby studentů mimo výuku.

Závěry konference Současná úloha a postavení studentů na vysokých školách 2005



Význam SO pro studenta

Pozitiva:

- Profesní růst
- Získání praktických zkušeností
- Osobní rozvoj
- Smysluplné vyplnění volného času
- Zvýšení sebevědomí
- Lepší postavení na trhu práce



Význam SO pro studenta



Zdroje:

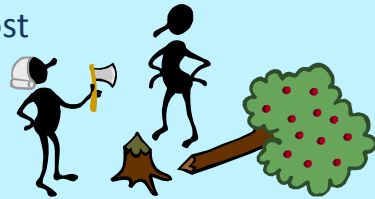
- americká organizace FBLA rozvíjející profesní kompetence studentů uvádí na svých stránkách, že **studentské organizace pomáhají překonat propast mezi vzděláváním ve škole a pracovní realitou**
- rektor Vysokého učení technického v Brně Karel Rais upozorňuje, že **studenti se tu naučí prakticky managementu lidí a získají tak výhodu oproti ostatním studentům**
- Profesor Jerzy Wóznicki, prezident Polské nadace rektorů, vyjádřil názor, že **osobní rozvoj studentů pracujících ve studentské organizaci je rychlejší a komplexnější, protože jsou vystaveni mnoha interpersonálním kontaktům v rámci organizované skupiny lidí sdílejících stejný cíl.**
- **studentská organizace není z hlediska řízení mimořádnou organizací – lze použít podobné řízení jako u firem. Je však mimořádná její struktura, která je tvořena dobrovolníky** – Závěry konference Současná úloha a postavení studentů na VŠ 2005



Význam SO pro studenta

Negativa:

- Zanedbávání studijních povinností
- Prodloužení doby studia
- Problémy ve vztazích s pedagogy
- Zneužívání postavení ze strany aktivních studentů
- Omezení osobního života
- Málo času pro vřdělečnou činnost



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Výsledky šetření





Co už víme?

- Vývoj většiny rysů osobnosti je dokončen kolem 30. věku života
- VŠ studenti (nejčastěji ve věku 19 – 24 let), jsou tedy stále ve věku, kdy se jejich osobnostní rysy dotvářejí
- Ačkoliv je postavení vysokoškoláků na českém trhu práce velmi dobré, čerství absolventi vysokých škol jsou kvůli nedostatkům praktických zkušeností ohroženi nezaměstnaností stejně jako lidé s nižším stupněm vzdělání
- Studenti, kteří se chtějí vyhnout problémům se získáním prvního zaměstnání, musejí sami hledat cesty, jak si osvojit klíčové kompetence
- Na každé veřejné vysoké škole existuje mnoho studentských organizací
- Existence studentských organizací přináší mnoho pozitivního vysokým školám
- Práce ve studentské organizaci má velký význam i pro samotného aktivního studenta



Co už víme?

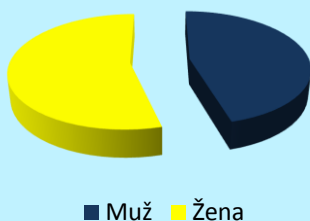
- Vztah k práci významně ovlivňují osobnostní charakteristiky.
- I sama osobnost jedince je pracovní činností a jejím prostředím formována.
- Práci ve studentské organizaci vyhledají jedinci s určitými vlastnostmi, motivy, postoji či hodnotami.
- Osobnostní charakteristiky studentů budou ovlivňovány jejich aktivitou v organizaci.





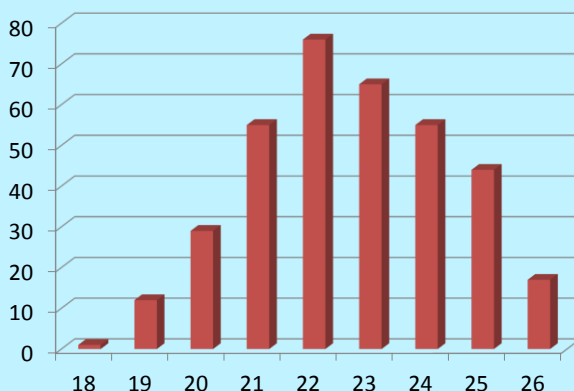
Popis souboru

Pohlaví respondentů



354 respondentů

Věk respondentů



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



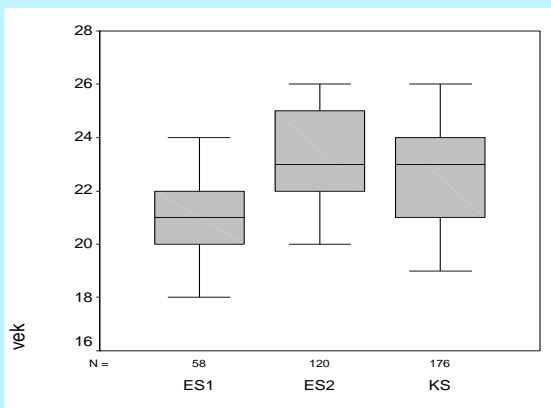
Soubor - zkoumané skupiny

KS – respondenti nepracující ve studentské organizaci (N = 176)

ES – respondenti pracující v SO (N = 178)

ES1 = jedinci, kteří pracují ve studentské organizaci krátkodobě (tzn. 1 – 12 měsíců) (N = 58)

ES2 = osobami, které pracují ve studentské organizaci již delší dobu (tzn. 13 a více měsíců) (N=120)

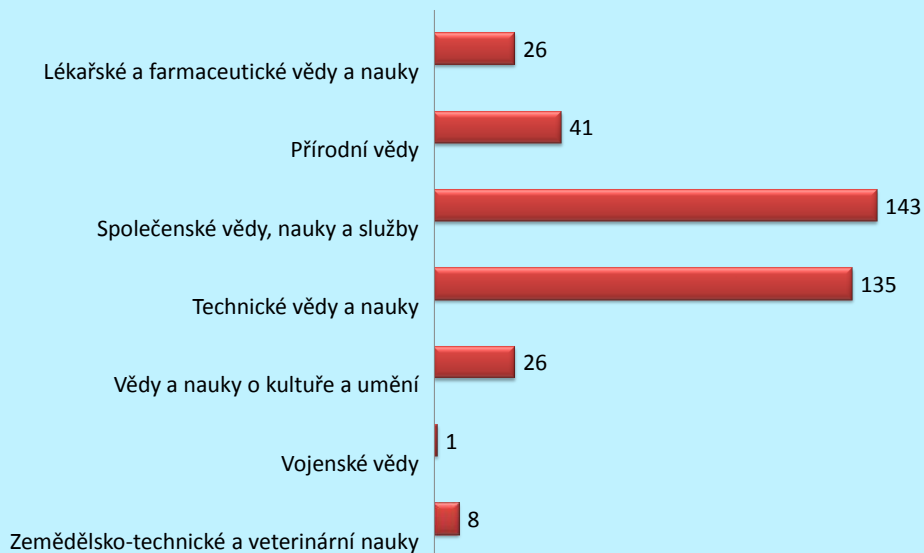


Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

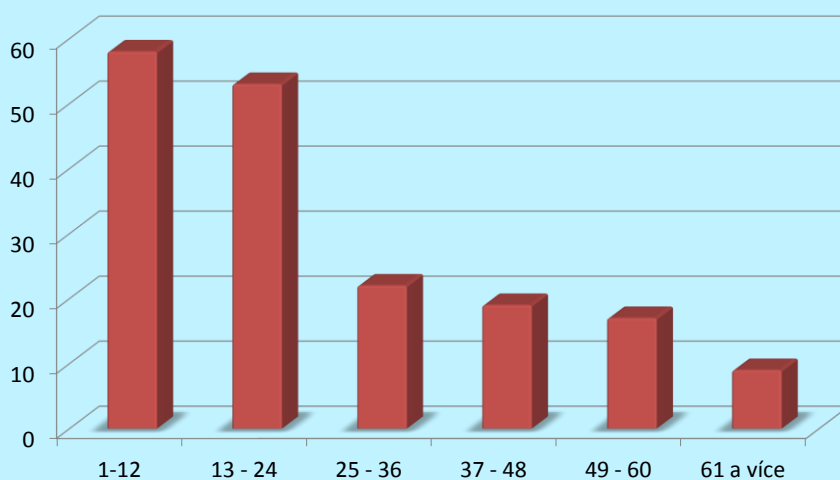
ACSA



Popis souboru – studované obory



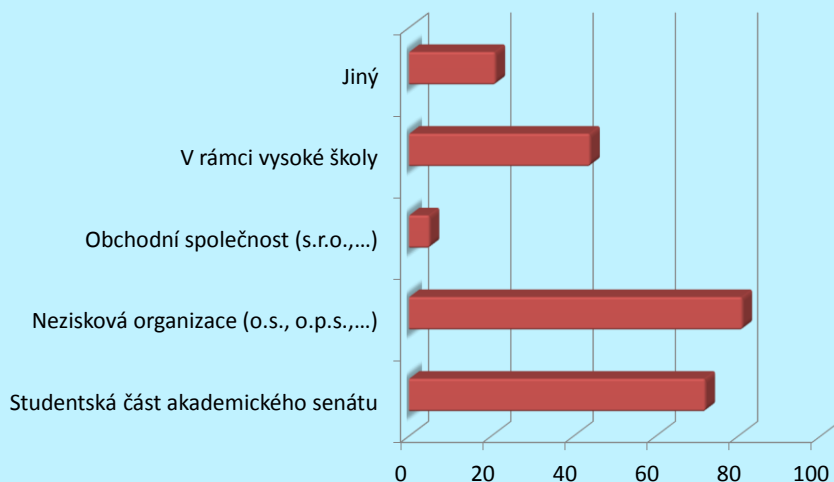
Soubor - délka práce v SO



Délka práce v měsících, N = 178.



Soubor – typ SO



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Metody získávání dat

- Dotazník SO
- Big Five – NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI)
- Dotazník motivace k výkonu - LMI
- Ohniskové skupiny

Informační systém
ACS A

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



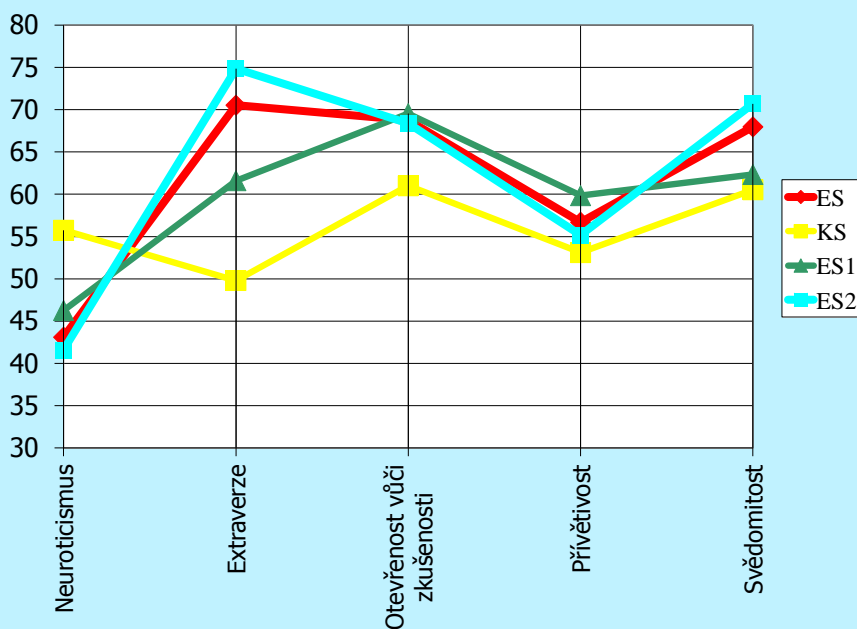
NEO-FFI

- Průměrné hodnoty výsledků spadají do pásma normy, ale výsledky sledovaných skupin se mezi sebou statisticky významně liší

Škála	rozdíl průměrů studentů pracujících a nepracujících v SO (ES – KS)	rozdíl průměrů studentů pracujících krátkodobě a nepracujících v SO rozdíl průměrů (ES ₁ – KS)	rozdíl průměrů studentů pracujících krátkodobě a pracujících dlouhodobě v SO rozdíl průměrů (ES ₂ – ES ₁)
Neuroticismus	-12,6**	-9,5**	
Extraverze	20,7**	11,8**	13,2**
Otevřenost vůči zkušenosti	7,8**	8,5**	
Přívětivost			
Svědomitost	7,4**		8,3**

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA





Big Five

- **Neuroticismus (N)** zjišťuje individuální rozdíly v emocionální stabilitě a labilitě. Škála zjišťuje, jak jsou prožívány negativní emoce. Jedinci, kteří dosahují vysokého skóru, jsou psychicky nestabilní, lze je snadno přivést do rozpaků, cítí se zahanbeni, nejistí, nervózní, úzkostní, intenzivně prožívají strach, obavy nebo smutek. Jejich představy nekorrespondují s realitou, proto mají omezenou možnost kontrolovat se a zvládat stresové situace. Naopak emocionálně stabilní jedinci, dosahující nízkého skóru na této škále, jsou obvykle klidní, vyrovnaní, bezstarostní a stresující situace je nevyvedou snadno z míry.
- Jedinci, kteří dosahují vysokého skóru **Extraverze (E)**, se popisují jako společenší, sebejistí, aktivní, hovorní, energičtí, veselí a optimističtí. Extroverti mají rádi druhé lidi, jsou rádi součástí skupin a mají rádi vzrušení. Lidé s nízkým skórem se popisují jako uzavření, zdrženliví, nezávislí, samostatní a vyrovnaní, nepřekypují živostí.



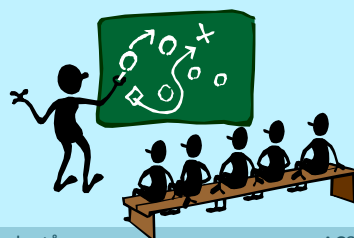
Big Five

- **Otevřenost vůči zkušenosti (O)** - škála postihuje zájmy a míru zaujetí pro nové zkušenosti, prožitky a dojmy. Lidé dosahující vysokého skóru v této dimenzi mají živou představivost, jsou citliví na estetické podněty, vnímaví k vnitřním pocitům, upřednostňují rozmanitost, jsou zvědaví, mají nezávislý úsudek. Často se chovají nekonvenčně, zkoušejí nové způsoby jednání a dávají přednost změně. Osoby s nízkým skórem mají sklon ke konvenčnímu chování a konzervativním postojům, dávají přednost známému a jejich emoční reakce jsou často utlumeny.
- **Přívětivost (P)** je dimenze postihující interpersonální chování. Póly škály charakterizuje altruismus, schopnost porozumět druhým, sklon důvěřovat druhým, upřednostnění spolupráce (vysoké skóre) a naopak nepřátelství, egocentrismus, tendence ke znevažování cizích záměrů a k soutěži na místo spolupráce (nízké skóre).



Big Five

- Vztah k práci, aktivní proces plánování, organizování a realizace úkolů zjišťuje dimenze **Svědomitost (S)**. Osoby dosahující vysokého skóru na této škále se popisují jako cílevědomé, ctižádostivé, pilné, vytrvalé, systematické, s pevnou vůlí, disciplinované, spolehlivé, přesné a pořádné. Tyto charakteristiky mají vztah ke studijním a pracovním úspěchům. Osoby s nízkým skórem se označují za nedbalé, lhostejné, naplňující své cíle s malým zaujetím.



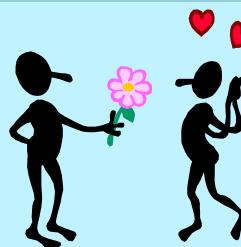
Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Muži a ženy

- **Muži – $ES \times KS \times ES_1 \times ES_2$**
 - $ES \times KS$ – rozdíl u Extraverze
 - $ES_1 \times ES_2$ – rozdíl u Extraverze
- **Ženy – $ES \times KS \times ES_1 \times ES_2$**
 - $ES \times KS$ – rozdíl Neuroticismus, Extraverze, Svědomitost
 - $ES_1 \times ES_2$ – rozdíl u Extraverze
 - $KS \times ES_1$ – rozdíl Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti

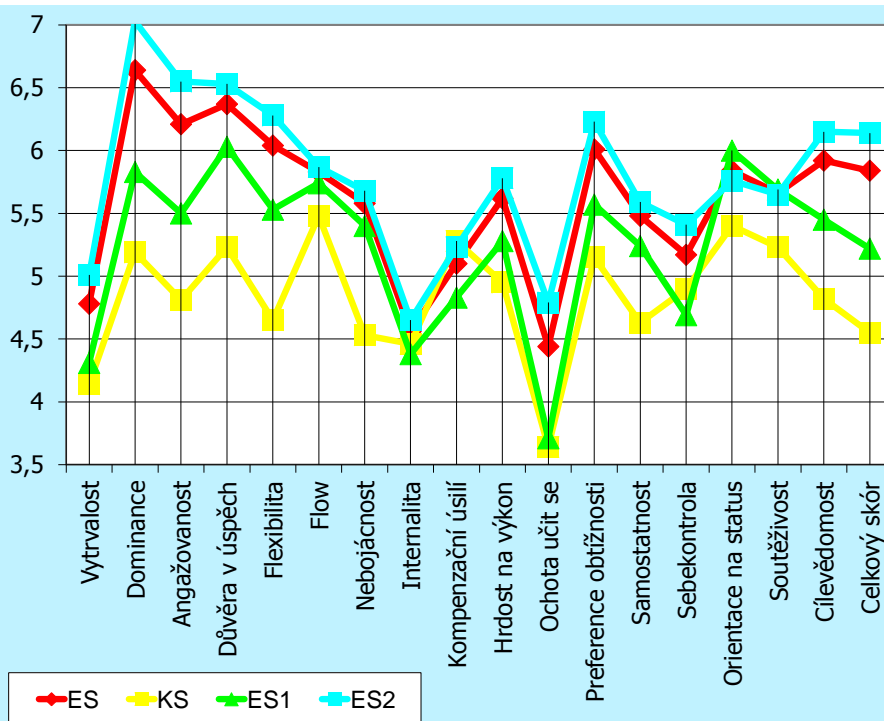


Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA

LMI

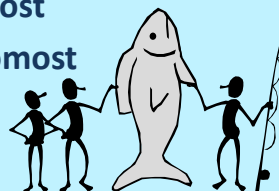
Dimenze	ESxKS rozdíl průměrů (ES – KS)	ES ₁ xKS rozdíl průměrů (ES ₁ – KS)	ES ₁ xES ₂ rozdíl průměrů (ES ₂ – ES ₁)
LMI Vyrvalost	0,6**		
LMI Dominance	1,5**		1,2**
LMI Angažovanost	1,4**		1,1**
LMI Důvěra v úspěch	1,1**	0,8**	
LMI Flexibilita	1,4**	0,9**	0,8**
LMI Flow			
LMI Nebojácnost	1,1**	0,9**	
LMI Internalita			
LMI Kompenzační úsilí			
LMI Hrdost na výkon	0,7**		
LMI Ochota učit se	0,8**		1,1**
LMI Preference obtížnosti	0,9**		
LMI Samostatnost	0,9**		
LMI Sebekontrola			0,7**
LMI Orientace na status			
LMI Soutěživost			
LMI Cílevědomost	1,1**		
LMI Celkový skór	1,3**		0,9**





LMI

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. Vytrvalost | 10. Hrdost na výkon |
| 2. Dominance | 11. Ochota učit se |
| 3. Angažovanost | 12. Preference obtížnosti |
| 4. Důvěra v úspěch | 13. Samostatnost |
| 5. Flexibilita | 14. Sebekontrola |
| 6. Flow | 15. Orientace na status |
| 7. Nebojácnost | 16. Soutěživost |
| 8. Internalita | 17. Cílevědomost |
| 9. Kompenzační úsilí | |



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Muži a ženy

- **Muži x ženy**
 - Dominance, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon
- **Muži – ES x KS x ES₁ x ES₂**
 - ES x KS – rozdíl Dominance, Angažovanost, Flexibilita, Nebojácnost, Samostatnost
 - ES₁ x ES₂ – rozdíl Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Sebekontrola, Cílevědomost, Celkový skór
- **Ženy – ES x KS x ES₁ x ES₂**
 - ES x KS – rozdíl Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Nebojácnost, Hrdost na výkon, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Soutěživost, Cílevědomost, Celkový skór
 - KS x ES₁ – rozdíl Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Preference obtížnosti, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost, Celkový skór

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Klíčové kompetence



- **ES x KS** – rozdíl Ústní a písemný projev, Zběhlost v cizích jazycích, Schopnost rozhodovat se, Schopnost řešit problém, Nést zodpovědnost, Adaptabilita a flexibilita, Schopnost týmové práce, Schopnost vést, Ochota učit se, Zběhlost v zacházení s informacemi, Celkové hodnocení kompetencí
- **KS x ES₁** – rozdíl Ochota učit se
- **ES₁ x ES₂** – rozdíl Práce s čísly při pracovním uplatnění, Schopnost rozhodovat se, Schopnost řešit problém, Nést zodpovědnost, Adaptabilita a flexibilita, Schopnost týmové práce, Schopnost vést, Zběhlost v zacházení s informacemi, Celkové hodnocení kompetencí

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

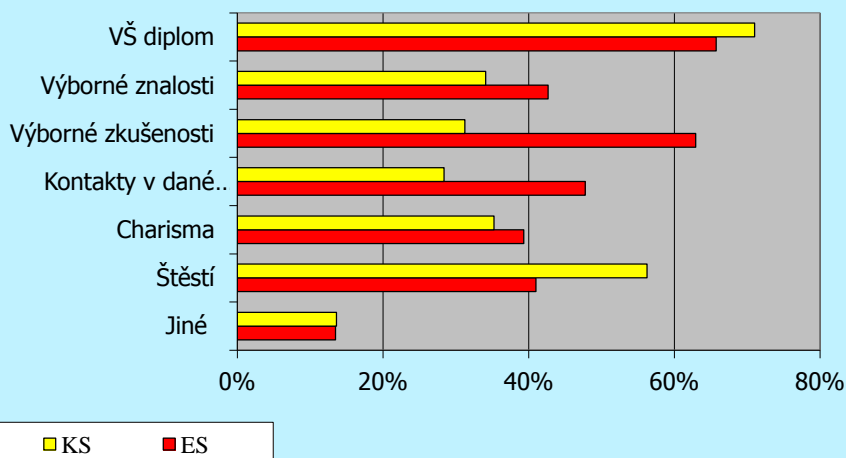
ACSA





Vztah k budoucímu zaměstnání

Co si myslíte, že budou Vaše silné stránky při získání prvního zaměstnání (co Vám usnadní získat zaměstnání)?



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Pracující v SO

Oblasti, ve kterých respondenty ovlivnila práce ve studentské organizaci (seřazeno od nejčastěji jmenovaných)	
1	Práce s lidmi (jednání s nimi, komunikace, vedení, týmová práce, vystupování na veřejnosti, sebeprezentace atp.)
2	Praxe, zkušenosti, odborný růst
3	Poznání reality, širší obzor, "pochopení, jak to ve světě chodí"
4	Organizační schopnosti, efektivita práce
5	Pocit užitečnosti, seberealizace, pomoc druhým
6	Kontakty
7	Přátelé
8	Informace, znalosti, vědomosti
9	Schopnost nést zodpovědnost
10	Růst sebevědomí, sebejistoty
11	Jazykové schopnosti
12	Možnost ovlivňovat dění kolem sebe
13	Lepší představa o profesní budoucnosti

• 86,5 % respondentů pracujících v SO uvádí, že je práce v SO změnila

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Pracující v SO – vlastními slovy

- *Jestli mě práce ve studentské organizaci nějak změnila? Hodně a zcela! Již od druhého ročníku VŠ práce ve studentských organizacích změnil, lépe řečeno, modifikuje vlastnosti člověka v několika směrech. Osobně mi tato práce přinesla nesmírné výhody a schopnosti: nadhled, schopnost řešit problémy komplexně, komunikovat s autoritami, komunikovat efektivně, koncepčně, bez vnášení osobních záležitostí do profesionální komunikace, komunikaci se svými týmovými spolupracovníky, respekt vůči cizím názorům a postojům, toleranci, schopnost organizační a time managementu, zpevnění sebedůvěry a pocitu naplnění a důležitosti. V hodně věcech jsem již realističtější, což znamená, že změnila mou naprostou naivitu v názoru o tomto světě ☺.*
- *Jsem více komunikativní, dbám více na své vystupování ve společnosti, taktéž i na svůj zevnějšek. Už se necítím pouze jako číslo na univerzitě, nýbrž jsem jejím řádným a užitečným členem, jehož jméno je všem známo. Mám pocit většího naplnění ze své práce i studia. Cítím větší zodpovědnost za své výsledky ve studiu, neboť i částečně reprezentuji ty, kteří mě zvolili za svého zástupce.*
- *Na projektech s ateliéry při naší škole jsem získala nejvíce zkušeností pro můj studijní obor, které jsem mohla srovnávat s teorií. Naučila jsem se týmové práci, práci s lidmi. Získala kontakty. Získala další nabídky na spolupráci na projektech i na práci. Z práce pro tyto studentské týmy budu čerpat po zbytek mé profesní kariéry.*
- *Naučila mít vlastní názor a umět ho prosadit; pracovat s lidmi a přitom si od nich umět udržet profesionální odstup; začala jsem si i víc věřit, protože jsem konečně sama něco dokázala.*

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Pracující v SO – vlastními slovy

- *Otevřela mi obzory. Když jsem se jako prvak poprvé setkal s členy, tak jsem si myslel, že mluvím s lidmi z jiné planety - většina uměla anglicky, věděli, co se děje ve světě, uměli prezentovat před kupou lidí a byla s nimi legrace ;-).*
- *Seznámila mě se spoustou nových lidí a to nejen v ČR, naučila jsem se komunikovat s lidmi, žádat o granty, sponzorské dary a o účast odborníků na námi pořádaných akcích, psát projekty a organizovat semináře, workshopy, letní univerzity apod. Z těchto následně vypracovat závěrečné zprávy, práci v týmu a jako PR naší organizace samozřejmě také komunikovat s médii. Jistě je toho daleko víc, hlavně si myslím, že vůbec změnila můj přístup ke studentskému životu a způsobu studia, který jsem díky ní mohla vidět i v zahraničí.*
- *Ujasnila jsem si co chci v budoucnu dělat. Že se člověk musí snažit a ne jen čekat, co mu spadne do klína. Uvědomuji si konkurenci. Mám možnost vyzkoušet si spoustu věcí prakticky. AIESEC mi dává možnost neustále na sobě pracovat, rozvíjet se, setkávat se s lidmi z různých zemí, "neusnout na vavřínech", motivuje mě a ukazuje, že nic není nemožné.*
- *Dodává mi aspoň trochu pocit, že se neflákám a nepromarňuji svou organizační činnost. Na druhou stranu mě to někdy nebaví a přijde mi to ztráta času.*
- *Myslím, že jsem se stal mnohem více skeptickým, trochu jsem pronikl do zákulisí naší univerzity a ztratil iluze o hodně učitelích, jichž bych si jinak vážil. Na druhou stranu jsem získal přehled o mnoha věcech, o nichž bych jinak neměl ani zdání a snad jsem se naučil i asertivitě.*

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Pracující v SO



- **Střední škola**
 - Ano – 46 %
 - Otevřenost vůči zkušenosti, Angažovanost, Ochota učit se, Cílevědomost
- **Dobrovolná práce**
 - Ano – 47,1 %
 - Dominance
- **Muži a ženy**
 - Dominance, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon a Samostatnost. Muži také lépe hodnotí své šance získat první zaměstnání.

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Nepracující v SO



- **Uvažovali o práci v SO**
 - Ano – 51,7 %
 - Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Dominance, Flexibilita
- **Střední škola**
 - Ano – 46 %
 - Otevřenost vůči zkušenosti, Angažovanost, Ochota učit se, Cílevědomost
- **Dobrovolná práce**
 - Ano – 39 %
 - Otevřenost vůči zkušenosti, Dominance
- **Muži a ženy**
 - Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Dominance, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost Celkově mají respondenti-muži oproti respondentům-ženám vyšší motivaci k výkonu, lépe hodnotí své klíčové kompetence a šance získat zaměstnání.

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Nepracující v SO - uvažovali

Důvody, proč respondenti uvažovali o práci ve studentské organizaci (seřazeno od nejčastěji jmenovaných)	
1	Možnost ovlivňovat dění kolem sebe, něco změnit, k něčemu přispět
2	Praxe, zkušenosti, odborný růst
3	Kolektiv organizace, zajímaví lidé
4	Možnost být vidět, být v centru dění
5	Hodně volného času
6	Kontakty
7	Příležitost organizovat akce
8	Informace, znalosti, vědomosti
9	Zvědavost

- *Protože na škole nejsem sám, a protože si myslím, že mohu nějak přispět, něco změnit. Otázka je jak a co.*
- *Hlavní motivací bylo seznámit se s kolektivem podobně smýšlejících studentů a "dobře se zapsat" v očích ostatních. Že jsem se chtěla podílet na vylepšení studentského života jak po stránce provozní (třídění odpadu, recyklovaný papír ve školách...), tak po stránce kolektivní a kulturní (výlety, studentské akce), byla spíš póza.*
- *Studentské organizace považuji (mimo jiné) za zprostředkovatele zkušeností, které se mi později mohou hodit pro můj profesní život.*
- *Nutnost změny, zlepšení kvality výuky na škole. Proč se učit neužitečné nesmysly?*
- *Mohla bych získat nové zkušenosti, poznat nové lidi.*
- *Chtěla bych se podílet na chodu školy.*
- *Ráda bych byla nějak využitá a ráda bych nějak účelně využila svůj volný čas.*



Nepracující v SO - neuvažovali

Důvody, proč respondenti neuvažovali o práci ve studentské organizaci (seřazeno od nejčastěji jmenovaných)	
1	Nedostatek volného času
2	Dostatek jiných aktivit
3	Pociťovaný nedostatek osobních předpokladů pro takovou práci
4	Nezájem o tuto oblast
5	„Nevím proč bych měl(a)“
6	„Nikdo mi to nenabídl“
7	Lenost
8	Nedostatek informací o studentských organizacích

- *Nemyslím, že ve skutečnosti mají nějaký smysl, stejně nikdy nic neprosadí.*
- *Nevím, proč bych měl.*
- *Škola, přítel, práce, sport - nedostatek času na další aktivity.*
- *Sám se do ničeho „nehrnu“. Sem tam příležitostně pomůžu s (dobročinnými) akcemi, ale dlouhodobě jsem o ničem neuvažoval. Kdyby mne někdo požádal o pomoc a já mu ji mohl poskytnout, tak nejsem proti. Osobně ale nevyhledávám jakákoli společenství, kde jde o sdílení pocitů a kde se mě na ně může někdo ptát. Preventivně se spíše vyhýbám citovým a jiným závazkům.*
- *Sdružují se tam zvláštní lidé a navíc na to nemám moc čas.*
- *Nemám na blbosti čas.*
- *Jsem moc pohodlná.*
- *Nemyslím, že k tomu mám předpoklady.*
- *Nebyla jsem oslovena a sama jsem tuto možnost nevyhledávala.*



Ohniskové skupiny – do hloubky

- Motivace/důvody pro vstup
 - pocit nespokojenosti se současným stavem (na škole, mezi studenty, v určitém oboru) a touha tuto situaci změnit
 - touha poznat nové lidi,
 - někam patřit,
 - něco se naučit,
 - vyplnit volný čas,
 - touha pomáhat,
 - seberealizovat se,
 - získávat nové znalosti a zkušenosti.

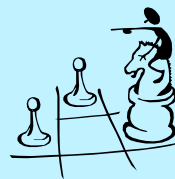
**Studentská organizace jako most
mezi střední a vysokou školou.**

„Na těch vysokých školách je trochu blbý systém v tom, že je to takové neosobní. Jsí tam jeden z mnoha, všichni se učíte to samé. A v těchto organizacích můžeš sám být kreativní, můžeš sám mít nějaké nápady a můžeš ukázat jiným lidem, že v tobě něco je a prezentovat to.“



Co se učí...

- Setkání s realitou
- Nepochopení ostatních x pocit smysluplnosti
- Nejčastější náplň práce: komunikace s lidmi, jejich koordinace, nutnost neustále se učit něco nového a nebát se převzít odpovědnost, organizování různých akcí, vytváření materiálů. Nutnost naučit se pracovat v existující byrokracii.



„Tím, jak se ta činnost rozbíhala, tak bylo potřeba dělat spoustu nových věcí. Takže třeba fundraising, propagace, pak o tom musí vědět ve škole, takže jednání s lidma nahoře i ve vlastní organizaci. Bylo toho hrozně moc, měla jsem pořád plný diář, nejezdila jsem domů a musela jsem vysvětlovat rodičům, co dělám.“



Pozitiva SO

- Získané zkušenosti (např. v oblasti komunikace, týmové práce, přijímání zodpovědnosti)
- Životopis
- Pocit seberealizace a zadostiučinění z práce pro druhé,
- Pocit, že někam patřím.
- Dobrá znalost prostředí školy,
- Nový pohled na věci i nový způsob přemýšlení,
- Ztráta naivně velkého respektu k vysoce postaveným funkcionářům školy



„No, já taky teď vidím životopisy mých spolužáků, které jsou úplně prázdný, a já mám problém díky všem těm svým aktivitám a organizacím, aby se mi to vlezlo na dvě stránky.“

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Negativa SO

- Nedostatek volného času, který může vést až k omezení osobního života či zhoršení studijních výsledků
- Neschopnost věnovat se výtěžné činnosti.
- Omezení určité svobody v rozhodování (osobní rozhodnutí mohou ovlivnit chod organizace)
- Jako zástupci studentů někdy vystupují proti vedení či pedagogům a v několika případech se stalo, že to mělo přímý vliv na jejich studijní úspěchy
- Nutnost neustálého plánování
- Vystavení se veřejné kritice
- Nedostatečné množství aktivních lidí
- Někdy „špinavá“ politika a boje o moc
- Stresující situace



„Já už nevyžiju bez diáře nebo kalendáře, protože je toho opravdu moc. Na jednu stranu je to pozitivum, že se naučím plánovat a určovat si priority, ale na druhou stranu pak třeba nemám čas na relax, na kamarády, na rodinu.“

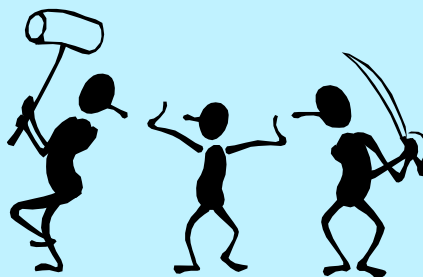
Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Vnímané rozdíly

- Způsob trávení volného času – studenti pracující ve studentské organizaci jsou aktivní, dělají něco navíc. Typický student je podle jejich názoru pasivní
- Ambivalence



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Ohniskové skupiny - shrnutí

- Pocit, že je práce ve studentské organizaci změnila.
- Pomohla jim ve formování, rozvoji sama sebe, vytváření vlastních hodnot a priorit. Významně také posílila sebevědomí, pocit vlastní schopnosti.
- Pochopili hodnotu odvedené práce.
- Díky práci ve studentské organizaci člověk rychleji dospívá a zvažní, ztrácí spoustu iluzí a ideálů.
- Pevnější ochranná vrstva.
- Připadají si připravenější na vstup do praxe.

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACS A



Potencionální slabé stránky šetření

- Nedostatek podobných šetření
- Použité metody založené na sebehodnocení
- Elektronizace metod
- Metody používané relativně krátce
- Těžko můžeme usuzovat o vlastnostech základního souboru (způsob výběru respondentů)
- Krátkodobě (1 – 12 měsíců)
- Relativnost rozdílů mezi pohlavími

Pokračování:

- Další motivy
- Hodnoty a postoje
- Prodloužení délky studia
- Doktorské studium
- Reálná zpětná vazba od zaměstnavatelů



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Výsledky šetření – shrnutí Pracující x nepracující v SO

- Výsledky v rámci normy
- Extraverze => orientace na lidi i aktivita => vitalita
- Neuroticismus => odolnější => zvedla sebevědomí, dodala pocit užitečnosti
- Otevřenost vůči zkušenosti => zvědavost
- Svědomitost => naučili se pracovat efektivněji
- Dominance => „naučil jsem se přesvědčit druhé“
- Angažovanost => pilní, výkonní => požadavky zaměstnavatelů (+ Cílevědomost => význam práce)
- Flexibilita => otevřenost, ochota ke změně => požadavky zaměstnavatelů
- Lépe hodnotí své klíčové kompetence
- Lépe hodnotí své šance získat zaměstnání
- Menší rozdíly mezi ženami a muži
- Podobné dobrovolníkům, ale přívětivost!

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Pracující x nepracující v SO

- Jsou sami přesvědčeni, že je to mění
- V čem si uvědomují, až když pracují v SO (ne před vstupem)
- Nepracující v SO
 - Důvody nejsou jen v jejich osobnostních charakteristikách (stř. školy, dobrovolnictví)
 - Způsob propagace
 - Prváci



Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



„Vstupující“ do SO

- Extraverze => orientovaní na lidi
- Otevřenost vůči zkušenosti => zvědaví
- Neuroticismus => nebojí se
- Důvěra v úspěch, Nebojácnost, Flexibilita => beze strachu ze selhání, odvážnější, otevřenější ke změnám => jen 3 dimenze, vztah k výkonu se mění až v SO
- Rozdíl v pohlaví – vstupuje spíše již jiný typ žen, kdežto muži se teprve prací mění => rozdíly v motivaci

Práce ve studentské organizaci a osobnostní charakteristiky studentů

ACSA



Dlouhodobě pracující v SO

- Extraverze => aktivnější, orientovaní na lidi
- Svědomitost => spolehlivost, pracovitost, organizace práce
- Dominance, Angažovanost, Flexibilita, Ochota učit se, Sebekontrola a v celkový skóre LMI => více ovlivňující druhé, iniciativnější, ambicióznější, ctížádostivější, zvědavější, disciplinovanější, organizovanější, svědomitější
- Sebehodnocení klíčových kompetencí se mění až prací v SO (získáváním zkušeností)



Shrnutí - SO

Můžeme shrnout, že studentské organizace naplňují důležité potřeby svých členů – ať už se jedná o potřebu měnit věci kolem sebe, být v kolektivu dobrých lidí či zlepšit svou uplatnitelnost. Z rozhovorů vyplývá, že studentské organizace můžeme považovat za jakési útočiště usnadňující zvládnutí různých tranzitorních období. Ulehčují přechod ze střední školy na vysokou, protože poskytují kvalitní možnost vyplnění volného času a místo, kde se člověk může cítit pochopen v novém, složitém prostředí univerzity. Usnadňují také přechod z VŠ do praxe – zbavují studenty iluzí, vybavují je praktickými zkušenostmi a sebevědomím. Lidé potom netrpí šokem z reality, nemají přehnaná očekávání. Práce ve studentské organizaci však nepřináší jen pozitiva. Omezují jedince v jejich volném čase, osobním životě, snižují jejich výkon a výsledky ve škole. Respondenti si na to však nestěžují: členství ve studentských organizacích berou jako svou životní volbu, která jim přináší více toho pozitivního, a to nejen v současnosti, ale i do budoucnosti.



Co s tím budete dělat dál?

Ať se vám daří!

Děkuji za pozornost.



Otázky, připomínky, diskuze.