

NĚKOLIK POSTŘEHŮ TÝKAJÍCÍCH SE OSOBNOSTI VYSOKOŠKOLSKÉHO STUDENTA

H. Pavlíčková

Ústav sociologie řízení a psychologie práce,

Vysoká škola zemědělská Brno

Anotace:

Sumarizovaná pozorování se týkají osobnosti vysokoškolských studentů, jejich intelektu, tvořivosti a speciálních dovedností. Příspěvek pojednává také o přípravě studentů na budoucí praktickou činnost. V práci se také jedná o myšlenkách, které přispěly k využití v psychologii a sociologii s ohledem na rostoucí požadavky zemědělské praxe.

Summary:

Observations are summarized concerning the personality of university students, their intellect, creative talent and special skill. The paper deals also with the preparation of students for future practical activities. Ideas aimed at improving instruction in psychology and sociology with respect to increasing requirements of agricultural practices are also discussed.

Klíčová slova:

Student, psychologie, osobnost, tvořivost, komunikace, sociální dovednost, manažerské schopnosti

Key words:

Student, psychology, personality, creative talent, communication, social skill, manager skill

Ve svém příspěvku bych chtěla volně navázat na své loňské vystoupení na tomto semináři, které se týkalo výuky psychologie a sociologie na naší škole.

Letos bych se s vámi chtěla podělit o několik postřehů a dojmů, které jsem za zhruba 3-leté pedagogicko-psychologické působení na VŠZ v Brně získala.

Tyto postřehy bych chtěla konkrétně zaměřit na osobnost našich současných vysokoškoláků. Nejsou podloženy výzkumem, ani statisticky zpracovány, díky množství výuky na to není ani navíc čas, ale jsou načerpány právě ve výuce, v seminářích, při přijímacích pohovorech, při vedení diplomek i při samostatných kontaktech a konzultacích se studenty.

Své postřehy bych rozdělila do několika kategorií.

Kategorie postřehů č. 1 - Osobnost studenta

Kromě známého faktu, že osobnost každého člověka, tedy i VŠ studenta, je jedinečná a neopakovatelná, bych chtěla říct, v čem jsou si ale naopak naši studenti dosti podobní. Ráda pracuji na cvičeních z psychologie s osobnostním dotazníkem KUD, který měří 5 (resp. 10

protipólních) dimenzí osobnosti. Studenti si nejdříve odhadnou, jak se na škále jednotlivých dimenzí vidí a poté si test vyhodnotí a doplní si na téže škále reálný výsledek testu.

Tento test používám rok co rok, takže si troufnu zobecnit výsledky:

za 1) studenti mají vesměs velmi špatný odhad svých osobnostních dimenzí, nevědí ani netuší, jestli jsou spíše extraverti nebo introverti, jestli patří spíše k psychicky labilním, nebo stabilním. Zjednodušeně řečeno - neznají sama sebe, nevyznají se v sobě, možná dokonce nejsou zvyklí o sobě příliš přemýšlet. Viděla bych to jako důsledek absence výuky aspoň základů psychologie na některých středních školách.

za 2) zatímco většina dimenzí tohoto dotazníku (Aktivita, Pasivita, Racionálnost, Smyslovost atd.) vychází samozřejmě různorodě podle jednotlivých typů osobnosti, jedna z dimenzí je zcela tradičně (troufnu si říci, že minimálně u 80 % studentů) silně obsazena.

Je to velmi vysoké skóre submisivity. Studentů s vyšším skóre dominance je jako šafránu. Myslím si, že je to jistá "vlastnost této generace", být spíše přizpůsobivý, poddajný, příliš neriskovat a nevybočovat z řady. Dost mě tento fakt zaráží, protože se domnívám, že pro dnešní svět byznysu, podnikání, tržního mechanismu (kam vlastně naši studenti nejvíce směřují) je aspoň minimální míra dominance nezbytná.

Kategorie postřehů č. 2 - Intelekt studentů

Tady bych byla celkem optimistická. Jak u přijímacího řízení, tak i na cvičeních se prokazuje celkem odpovídající úroveň IQ. Podařilo se nám také statisticky prokázat pozitivní korelaci mezi výší IQ (u přijímacího testu) a školní úspěšností v prvním ročníku (zjišťovanou průměrným prospěchem). Pravdou však je, že největší procento našich studentů je v kategorii lehce nadprůměrný intelekt, následuje kategorie průměrný intelekt a až na třetím místě je kategorie vysoce nadprůměrný intelekt.

Poslední poznámka k intelektu - studentům se podstatně méně daří ve verbálních testech inteligence (první 4 subtesty z Amthauera) oproti neverbálním testům (Raven). Relativně velmi dobrých výsledků dosahují v paměťovém subtestu.

Kategorie postřehů č. 3 - Tvořivost studentů

Tvořivost studentů jsme původně chtěli zjišťovat už u přijímacího řízení, ale zjistili jsme, že je to vzhledem k obrovskému počtu studentů u přijímaček nad naše síly. Většinou si ji tedy mapují v průběhu cvičení ze sociální psychologie.

Týmová tvořivost dopadá o něco lépe než tvořivost individuální, z jednotlivých složek tvořivosti jsou nejdůležitější z nich - originalita a fluence (množství nápadů) spíše průměrné až podprůměrné.

Vůbec při porovnání technik individuálních a skupinových se mi jeví spíše extrémní tendence k jednomu nebo druhému typu přístupu, ale ke špatnému vzájemnému propojení. Myslím, že by stálo za úvahu pokusit se systémově o změnu směrem k americkému pojetí práce se studenty. Je známo, že američtí studenti jsou výrazní individualisté, ale současně dokáží perfektně týmově pracovat.

Postřeh č. 4 - Specifické sociální dovednosti studentů

Zde bych uvedla některé názory už jenom heslovitě.

Komunikační dovednosti - mimořádně špatné, špatné verbální vyjadřování, špatná schopnost argumentace. V metodě kontrolovaného (řízeného) dialogu se projevují například 2 extrémy. Na jedné straně buď neschopnost využít vymezený časový limit pro své argumenty nebo naopak neschopnost dodržet právo druhého na nerušený projev - tudíž skákání do řeči a emotivní vstupy. Myslím si, že komunikační techniky a strategie jsou jednou z nejaktuálnějších oblastí ve výuce psychologie.

Asertivní jednání - vzhledem ke zmíněné již vysoké submisivitě studentů se u nich projevuje spíše neasertivita, pasivita, oproti asertivitě (event. agresivitě). I když nepatřím k ortodoxním vyznavačům asertivity za každou cenu a v každé situaci, přesto si myslím, že osvojení si základů asertivity a některých základních asertivních dovedností studentům určitě prospěje.

Řídící a manažerské dovednosti - rovněž poměrně slabá úroveň, ale zde bych to omluvila téměř nulovými zkušenostmi studentů s vedením či řízením lidí. Většina těchto dovedností se vykrytalizuje až praxí, ale jistá míra předpokladů pro řídicí práci by měla existovat už v posledních ročnících studia.

Moje závěrečná úvaha se týká požadavků, které kladou na naše absolventy zahraniční firmy se zastoupením u nás, které poměrně často naše absolventy zaměstnávají.

Jeden student 5. ročníku naší školy mi jednou přinesl dotazník, se kterým si vůbec nevěděl rady. Ucházel se o zaměstnání u jedné zahraniční firmy, která naše absolventy bere a dostal k vyplnění vstupní dotazník. Že z něj byl zmatený jsem se vůbec nedivila, protože se vůbec nejednalo o klasický typ dotazníku, na jaký jsme zvyklí, a který se u nás dává uchazečům o zaměstnání.

Bylo zde 8 volných otázek na které měl uchazeč odpovědět. Pro ilustraci Vám je přiblížím (jedná se o volný překlad z angličtiny).

1. Popište příklad (situaci), kdy jste se musel(a) vysoce soustředit na požadovaný cíl i s ohledem na překážky s tím spojené.
2. Popište situaci, kdy jste vlastní iniciativou motivoval(a) druhé lidi k řešení důležitého úkolu a kde jste sehrál(a) vedoucí roli pro dosažení očekávaných výsledků.

3. Popište problém, kdy jste si musel(a) vyhledat důležitou informaci, popište klíčové zdroje (vydání publikace). Popište kroky, kterými jste získal(a) požadované výsledky.
4. Popište příklad, kdy jste efektivně využil(a) faktů k tomu, abyste přesvědčil(a) druhé nebo získal(a) jejich souhlas.
5. Dejte příklad efektivní práce s lidmi, která může vést k dosažení důležitého výsledku.
6. Popište vlastní inovační nebo tvůrčí myšlenku, která měla významný podíl na úspěchu vaší aktivity nebo vašeho projektu.
7. Uveďte příklad odhadu situace a dosažení dobrých výsledků díky soustředění se na nejdůležitější priority.
8. Uveďte příklad, jak jste získal(a) nějakou technickou dovednost (odbornost) a přeměnil(a) ji v praktické použití.

Když se zamyslíme nad velmi netradičními (aspoň v našem pojetí) otázkami této firmy zjistíme, že se od našich absolventů očekává poměrně hodně. Schopnost samostatně pracovat, dokázat motivovat druhé, dokázat, aby druzí pochopili a přijali můj názor, umět si kdekoliv, jakkoliv sehnat údaje o čemkoliv, co je pro mne důležité atd.

Myslím, že když se nad osobností našich studentů zamyslíme právě z tohoto opačného pohledu, tzn. v kontextu požadavků, kladených na ně budoucími zaměstnavateli, možná si lépe ujasníme, na co a jak bychom je v budoucnu měli připravovat.