



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Zajištění kvality studia na AMU a posílení reflexe nejnovějších trendů v umělecké praxi

Projekt č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_015/0002404 je spolufinancován EU z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání

Zápis ze zasedání Komise pro vnitřní hodnocení DAMU

datum: 19. ledna 2018 16:00-18:00

Přítomni: MgA. Petr Prokop (předseda), MgA. Jiří Adámek, Ph.D.,
doc. MgA. Eva Salzmannová, Mgr. Tereza Siegllová, MgA. et Mgr. Doubravka Svobodová,
Mgr. Jiří Šesták, Ph.D., MgA. Dana Zábrodská
Omluveni: BcA. Jan Holec

1) DOTAZNÍK

Doubravka Svobodová informovala komisi, že se od ní, mimo jiné, očekávají připomínky ke stávající podobě dotazníku (zda jsou otázky relevantní, zda nechybělo něco podstatného, zda neexistují specificky fakultní otázky, jaké případné změny v dotazníku navrhuje).

Z prvotní diskuse vyplynulo, že mnoho členů komise si myslí, že dělit bakalářský a magisterský program je zbytečné. Naopak Jiří Adámek oponoval, že tato dvě studia se liší a je dobře, že je to v dotazníku odděleno.

Dotazníky nejsou podle Adámka inspirativní a je to škoda (ve své praxi se již s inspirativními dotazníky, které člověka baví, setkal).

Taky je správnou otázkou, kdo dotazníky vyplňuje/měl by vyplňovat. Víme, že v praxi to není vždy vedoucí katedry s garantem oboru. Podle Adámka jsou garant studijního oboru s vedoucím katedry ve střetu zájmů – garant klidně poukáže na problémy, zatímco vedoucí si snaží pohlídat „obrázek katedry“.

Jiří Šesták poukázal na to, že z odpovědí lze jasně poznat, kde to pedagogy baví a rozepíšou se, a kde je to nebaví a tak to opíšou. Je důležité vysvětlit všem zúčastněným, že základem inovace je evaluace, bez té inovovat nelze, pro rozvoj oboru je to naprosto nezbytné! Doubravka Svobodová upozornila na problém, že jelikož DAMU je nejprestižnější institucí svého druhu v ČR, pedagogové nevnímají tolik potřebu inovace pro konkurenceschopnost. Dalším problémem je, že pedagogové, kteří jsou úspěšní ve svém oboru, školu dělají, protože je baví, a pokud se po nich bude chtít něco, co je nebaví (a časově je to vytěžuje – času mají hrozně málo), raději školu opustí.

V diskusi přišla řeč na to, že v dotazníku nejsou žádné otázky na fungování kateder jako takových, na jejich management. U některých organizačních problémů například není jisté, kdo na katedře je vlastně řeší. Souvisí to ale také například s otázkou zahraničních hostů. Není jasné, jak jednotlivé katedry hosty plánují, není to fakultně mezikatederně koordinováno, což pak vede k tomu, že výuky významného zahraničního hosta se nemohou kvůli časové náročnosti vlastního studijního programu účastnit studenti, kteří by chtěli a měli, a výuka zahraničního hosta tak není plně využita!

Pan Šesták navrhl, že by se měli stanovit taková pravidla pro výuku zahraničních pedagogů, které fakultě umožní tyto aktivity koordinovat na fakultní, nebo alespoň mezikatederní úrovni.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Jiří Šesták podotkl, že je důležité organizaci vnímat jako pyramidu a mít jistotu, že funguje ve všech svých patrech od těch nejspodnějších k těm nejvyšším. Je důležité, aby byly problémy řešeny v rámci fungující a všem jasné hierarchie, aby se tak distribuovali i jednotlivé úkoly, které pak vytvářejí fakultní celek.

Doubravka Svobodová navrhla, že by bylo velmi dobré, aby se v dotaznících skutečně reflektovaly problémy, se kterými se katedry v průběhu roku setkaly, a popsalo se i řešení, ke kterému se katedry rozhodly a zhodnotila se jeho úspěšnost.

Doubravka Svobodová se také pozastavila nad tím, že všechna pracoviště napříč školou si stěžuje na prostorové problémy, ale je zvláštní, že toto neberou v potaz v rámci svého vlastního plánování, což by vzhledem ke své autonomii měli. Jak je možné, že rozšiřují anglický program, když vím, že stávající problém s prostorem se tím ještě více zkomplikuje.

2) OTÁZKA EVALUACE

Doubravka Svobodová upozornila na problém evaluací „tváří v tvář“. Na základě vlastních zkušeností (evaluace vlastních kurzů versus evaluace výuky se studenty jiných kateder při neformální příležitosti) ví, že do očí jim studenti mnoho věcí neřeknou.

Podle Adámka z dotazníků jednoznačně vyplývá, že evaluace v KOSu nefunguje, a prohlásil, že by bylo na čase tento fakt vzít na vědomí a od tohoto typu evaluace ustoupit. Zároveň podle něho z dotazníků vyplývá, že se v této souvislosti zaměřují dvě věci – studentská reflexe výuky s reflexí studentské umělecké tvorby, což ovšem není evaluace (zjevné např. v dotaznících KČD). Naopak pokud KVD má schránku na podněty studentů k výuce, to je evaluace, je to jasné.

V rámci komise panuje shoda na tom, že evaluace je velmi důležitá a že by se měl najít nějaký funkční způsob, jak ji získávat. Diskuse se tedy zabývala tím, kdy (v jakém momentu) studia by bylo dobré evaluovat, a také způsobem evaluace. Dana Zábrodská-Hávová se například podělila o praxi Katedry scénografie, kde se pořádají pravidelné oslavy, na něž jsou zváni kromě studentů a pedagogů i absolventi oboru. Konfrontace stávajících studentů (mnohdy zoufalých) a absolventů (již vysmátých) je nesmírně důležitá. Pedagogové se snažili u absolventů sondovat, zda během studia například nebylo příliš drilu, zda mohla být výuka více „pohodovější“, ale s odstupem času jsou všichni se stávajícím způsobem spokojeni a neměnili by ho. KS má každý rok cca 5 absolventů, takže cca 3 každý rok přijdou – konfrontace studentů/absolventů/pedagogů funguje! Eva Salzmannová na KČD zase má dobré zkušenosti s anonymní písemnou studentskou reflexí výuky.

Doubravka Svobodová nadhodila možnost, že by evaluaci organizovali přímo sami studenti, např. skrze studentskou komoru senátu DAMU. Problém ale je, že je tam pár studentů a už tak mají s AS hodně povinností.

Napříč komisí panuje shoda na tom, že nejlepší evaluace je od těch studentů, kteří již mají odstup, tedy většinou od absolventů max. do 3 let od ukončení studia. Předseda komise Prokop v této souvislosti upozornil na fakt, že dotazníky se týkají vždy uplynulého akademického roku, takže evaluace s absolventy tam nespádají (hodnotí celé své studijní působení, navíc o několik let dříve). Mohou být možná součástí tzv. vnitřního hodnocení (každý studijní program by měl jednou za trvání akreditace projít hloubkovou evaluací, tzv. vnitřním hodnocením). Každopádně jsou tyto evaluace více než žádoucí, neboť je lepší mít cest evaluace více – mohly by být organizovány pravidelně, a to možná na centrální úrovni, péčí paní děkanky.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Pan Šesták navrhl, aby byla zpětná vazba od studentů získávána kontaktně formou workshopů/teambuildingů např. v Poněšicích, protože v rámci dotazníků je velmi málo konkrétních věcí a východisek. Pokud by se najal opravdu odborník, dal by se dotazník přetavit do akce, která by jistě přinesla mnohem lepší, konkrétnější výstupy. Kolektivní evaluace je výhodná i v tom, že je vzájemně inspirativní, navíc se lidé navzájem konfrontují a zpřesňují si tak významy – ve výsledku tak všichni mluví o tomtéž, zpřesňují si významy – doberou se společného slovníku. Evaluace se i takto ve skupině dá dělat anonymně, problémy si lze očíslovat, není vůbec nutné hovořit o konkrétních jménech, z výsledku to stejně vyplyne.

Z diskuse vyplynulo že studentská zpětná vazba je palčivé téma, které se řeší napříč fakultou. Zatím se nedaří, aby studenti skrze evaluaci dostatečně ovlivňovali to, co na škole zažívají. Nicméně předpokladem pro úspěšnost studentské evaluace, je přesvědčit pedagogy, o tom, že to má smysl, a že nejde o znevažování pedagogů či katedry jako takové, ale spíš o to zjistit praktické problémy, na které by se jinak nepřišlo. Např. na KALDu jsou 4 pohybářky a vyplynulo, že jedna z nich je slabší než ostatní. Na Katedře produkce studenti například podali mnoho návrhů na lepší organizaci studia, např. kolik blokové výuky lze zvládnout, zda je něco lepší zařadit na úvod, či až do druhého semestru apod.

Paní Zábrowská Hávová upozornila na úskalí studentské zpětné vazby. Na Katedře scénografie se několikrát stalo, že evaluaci často organizují ti nejhorší studenti, kteří nestíhají a kteří tak od toho chtějí odvést pozornost. Zneužívají evaluaci, vyhocenou přes emoce, tedy nekonstruktivní, aby si vynutili „právo na lenost“ či pomalejší tempo. Nelze však zneužít demokratického přístupu, aby přerostl v studentský diktát směrem k pedagogům. Jiří Adámek vzpomněl na podobnou zkušenost na KALDu, kde si stěžovala jedna problematická studentka, a vyjádřil přesvědčení, že pedagogové jsou schopni vždy danou věc vyhodnotit a soustředit se výhradně na konstruktivní studentskou zpětnou vazbu.

Pokud diskusi shrneme, komise se shodla na tom, že je třeba se dopracovat k tomu, že je naprosto normální, aby studenti výuku hodnotili a pedagogové aby toto hodnocení snesli. Je důležité, aby obě strany, nejdříve pedagogové, poté i studenti přistoupili na to, že jde o něco důležitého a smysluplného, co je obohacující pro obě strany. Je zřejmé, že individuální evaluace moc nefunguje, bylo by tedy dobré zvážit evaluace skupinové (každá katedra si může vyvinout vlastní způsob, který jí bude nejvíce vyhovovat). Měly by se kombinovat evaluace ústní u stolu, které již probíhají, s evaluacemi, které by hodnotily roční studijní zkušenost a probíhaly pravidelně jedenkrát za rok. Možným způsobem je setkání ročníku (například čtyřhodinové), jehož výstupem bude písemná evaluace uplynulého ak. roku – druháci by měli evaluovat prvák, třetíci druhák, čerství absolventi pak celý bc či mgs program, např. u bc programu by bylo možné, aby evaluace byla podmínkou nástupu do magisterského studia. Paní Salzmannová zdůraznila důležitost evaluace prvního ročníku studia, protože tam prý pedagog často dělá největší chyby.

3) PEDAGOGOVÉ

Eva Salzmannová, která zpracovávala oddíl dotazníku věnovaný pedagogům, shrnula jejich obsah do tří hlavních bodů, které se opakují:

1. Na pedagogy není dost peněz.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



2. Vzhledem k omezeným prostředkům nelze lidi zaměstnávat na plný úvazek, s čímž se ale dá polemizovat, protože podle ní je základní přitažlivostí fakulty to, že tam učí úspěšní a aktivní lidé z oboru, takže ta „dvounohost“ tu je, a jak podotkla paní děkanka, i musí být, neboť obor se vyvíjí v praxi a je nutné tento vývoj ve výuce reflektovat. Samozřejmě že z toho vyplývá pro pedagogy permanentní časový stres, ale nelze to jinak řešit. Jiří Adámek poznamenal, že to nelze říct paušálně, že většinou je to takhle, ale že existují výjimky.
3. S předchozím bodem volně souvisí i problematika „asistentů“. Např. Vostrý si vychoval Šotka, aby mohl převzít některé jeho předměty, v rámci KČD by byl zájem o to zařadit takto do výuky Štěpána Pácla, ale nejsou na to peníze. Systém asistentů třicátníků není nijak institucionalizován, ale je nesmírně důležitý, protože krev se musí okysličovat. Asistentury jsou v podstatě partyzánské a neměly by být, měly by se nějak pevně ukotvit, protože pedagog by měl mít nějakou „inkubační“ dobu, aby se zorientoval. Ostatní navrhli, že by se v dotazníku měla objevit otázka na zapojení mladých pedagogů do výuky/akcí katedry. Přetížení pedagogů by se částečně dalo řešit systémem hlavní pedagog + asistent. Navíc by to zajistilo kontinuitu a potřebnou návaznost (výchova mladých pedagogů). Na KČD vedoucí ročníku vleče studium celé tři roky, bylo by výhodnější, kdyby to bylo fragmentárnější, kdyby se pedagogové mohli více střídat. Ostatní v komisi se shodli na tom, že je to ale v gesci samotné KČD, aby v rámci svých programů toto umožnila, protože taková prostupnost např. na KALD funguje. Také na KS dochází ke střídání dvojice scénografie/kostým, což se osvědčilo a pro obě strany je to osvěžující.
4. V dotaznících se také objevily stížnosti na to, že bují administrativa, díky čemuž pak nejsou peníze na pedagogy. Doubravka Svobodová na toto konto vysvětlila, že došlo k reorganizaci v rámci DAMu, neboť se zjistilo, že katedrám v rámci autonomie a nárůstu administrativy již nestačí „pouhé sekretářky“, ale je nutné na těchto pozicích mít vysokoškoláky, kteří jsou schopni samostatné práce a odlehčí tak zejména vedoucím kateder s administrativou. V rámci toho došlo k následujícímu nárůstu – u velkých kateder o 0,4 na 1,4 úvazku na katedru, v rámci malých kateder je to většinou 0,5 úvazku na katedru. Tento nárůst však není hrazen z prostředků školy, ale z projektu OP3V – žádný jiný nárůst tu není. Předseda komise doplnil, že rostoucí byrokracie na škole se netýká všech pedagogů stejně, ale zejména vedení kateder – např. stagňuje výzkumná činnost, protože není dostatečná administrativní kapacita na zpracování žádostí, vyúčtování, závěrečných zpráv.
U paní děkanky došlo k restrukturalizaci úvazků, místo 1,5 úvazku na sekretářky, je to 1 úvazek sekretářky + 0,5 úvazek na PR.
5. Podle předsedy komise se také často objevuje, že katedry se potýkají s vnitřní dělbou práce v rámci týmu a že velkou otázkou je i prostupnost/obměna týmu (zda je problémem setrvačnost, nebo nedostatek vhodných pedagogů).

Zapsala: T. Siegllová