

POSUDEK K MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCI
vedoucího - oponenta¹ práce

Název práce: Plán vzdělávání v Kenticu software

Autor práce: Bc. Pavla HRUŠKOVÁ

Název studijního oboru: Andragogika

Forma studia: prezenční

Vedoucí – oponent¹ práce: PhDr. Lucie Tvardková

Akademický rok: 2009/2010

Vhodnost tématu:

Téma práce je vhodné pro magisterskou diplomovou práci za předpokladu, že je adekvátně uchopeno – způsob, jakým to učinila autorka, však dle mého názoru požadavkům na magisterskou práci příliš neodpovídá.

Cíl práce:

Autorka si stanovuje cíl explicitně („vytvořit plán vzdělávání“) a v zásadě lze říci, že cíle bylo dosaženo (plán vzdělávání byl předložen). Konkretizace tohoto cíle a cesta jeho dosahování je však problematická (viz dále). Kritickou reflexi dosažení cíle v závěru práce postrádám.

Teoretická část:

Autorka dle mého soudu nevhodně vymezuje problém – práce je nesourodá a věnuje se tématům jako je deskripce systému vzdělávání, tvorba kompetenčního modelu či projektování vzdělávacích akcí, z nichž každé by vydalo na samostatnou bakalářskou či magisterskou práci. Postrádám naopak teoretické ukotvení problematiky plánování (plánů vzdělávání) a zejména explicitní argumentaci výše zmíněných kroků, kterými autorka postupovala. Úloha jednotlivých kapitol či pasáží pro dosažení cíle práce je z mého pohledu sporná.

Základní argumentace práce obsažená v kap. 2.6 měla být dle mého názoru provedena již v počátku práce, celkově se však domnívám, že je tato kapitola vzhledem k již řečenému (zejména k obsahu kap. 2.3) nadbytečná.

Deskripci provádí studentka částečně postupně tak jak pojednává o teorii, přičemž k některým bodům se vyjadřuje a k jiným ne (viz např. 2.2, 2.3.1, 2.7), částečně v samostatné kapitole a částečně rovněž v místě, kde by měla spíše podávat návrhy (kap. 7.8) – autorka v tomto ohledu postupuje velmi nedůsledně a nesystematicky. Místy není rovněž patrné, zda se jedná o teorii nebo popis organizace (např. s. 35).

Celkově lze tedy konstatovat, že práce je nesystematická a působí jako směsice různých témat bez jasného vztahu k cíli. Autorka neargumentuje ani postupy dosahování cíle, ani předkládaná tvrzení. Teoretická a praktická část práce si sice obsahově odpovídají, avšak jednak nejsou provázány důsledně a jednak, jak už jsem nastínila, zvolený způsob řešení dle mého soudu nekoresponduje plně s cílem práce.

¹ nehodící se škrtněte, nebo vymažte

Literatura a práce s literaturou:

Seznam zdrojů odpovídá magisterské práci, v práci s literaturou nicméně shledávám mezery (počet zdrojů a způsob práce s nimi). Interní zdroje v Seznamu zdrojů považuji za nedostatečně specifikované.

Autorka odkazuje v souladu s platnou normou, místy je ale obtížné dohledat, k čemu se odkazuje, protože struktura odkazu je jiná než v seznamu zdrojů. U některých informací z organizace chybí odkazy (zejména v první části práce) – z jakých zdrojů autorka čerpala? Místy (zejména ve druhé části práce, např. anotační listy), není rozlišitelné, co jsou autorčiny návrhy a myšlenky a co je převzato z literatury či vzdělávacích agentur.

Formální náležitosti:

Rozsah práce odpovídá požadavkům kladeným na magisterskou práci. K formální stránce práce nemám výhrady, až na velmi nekvalitní obrázky, které práci škodí. Anotace sice výčtově mapuje klíčová témata práce, avšak není z ní patrný cíl práce a postup jeho naplňování.

Celkové zhodnocení práce (6-10 vět):

Předložená magisterská práce postrádá jasnou koncepci a explicitní argumentaci postupů dosahování cíle. Teoretická a praktická stránka práce jsou provázány, avšak nedomnívám se, že zvolená struktura je optimální k řešení cíle práce. To však autorka může vyvrátit. Magisterskou práci tedy **doporučuji** připustit k obhajobě a navrhuji klasifikovat ji jako **dobrá** – pod podmínkou, že autorka dokáže obhájit své postupy při naplňování cíle práce.

Otázky / připomínky do diskuse:

- Uvedte, prosím, jak jste při tvorbě plánu vzdělávání postupovala a zejména objasněte úlohu jednotlivých částí práce při dosahování tohoto cíle.
- Na s. 17 píšete, že se domníváte, že je Kentico učící se organizací a jako argument uvádíte existenci promyšleného systému vzdělávání pracovníků, v němž dochází k neustálému rozvoji – to ale odpovídá spíše Vaší definici systematického přístupu, nikoliv definici učící se organizace. Rozveďte tedy prosím, jaký rozdíl mezi těmito přístupy či fázemi vidíte, a proč se domníváte, že je Kentico učící se organizací. Jakou roli hraje tento koncept ve Vaší práci?
- Na s. 38 uvádíte, že Kentico má 41 zaměstnanců, přitom z následujícího textu je patrné, že zaměstnanců je mnohem více (počet pozic či účastníků vzdělávání je vyšší). Mohla byste to objasnit?

V

dne

Jméno, příjmení, titul, podpis