

**POSUDEK K MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCI**  
oponenta práce

---

<b>Název práce:</b>	<b>Návrh teambuildingové akce</b>
<b>Autor práce:</b>	<b>Bc. Pavlína Andělová</b>
<b>Název studijního oboru:</b>	<b>Andragogika</b>
<b>Forma studia:</b>	kombinovaná
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.
<b>Oponent práce:</b>	PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.
<b>Akademický rok:</b>	2013/2014

**Vhodnost tématu:**

Téma týkající se oblasti firemního vzdělávání, konkrétně návrh vzdělávací akce, považuji pro magisterskou diplomovou práci v oboru Andragogika za vhodné.

**Cíl práce:**

Cílem práce je „*navrhnout projekt teambuildingové akce pro právní odbor Celního úřadu pro Kraj Vysočina*“ (s. 7). Cíl, ačkoliv pro magisterskou diplomovou práci poněkud skromnější, považuji za správně stanovený a autorka jej v práci naplnila.

**Teoretická část / terminologické ukotvení problému:**

Práce je rozdělena do šesti základních kapitol. Autorka postupuje od představení konkrétní organizace, pro jejíž pracovníky navrhuje vzdělávací akci (kapitola 1) přes terminologické ukotvení tématu (kapitoly 2–5) až k vytvoření návrhu vzdělávací akce (kapitola 6). Tento postup považuji za srozumitelný a logický.

Terminologické ukotvení problematiky firemního vzdělávání, resp. projektování ve firemním vzdělávání, uchopila autorka poměrně dobře, v některých částech ale chybí větší propojení na cíl práce (např. u pojednání kompetencí na začátku kapitoly 2, propojení systematického přístupu ke vzdělávání s kroky projektování vzdělávací akce v subkapitole 2.1) a také větší propojení jednotlivých částí práce (např. kapitol 3, 4 a 5, kde se autorka postupně zabývá pracovními skupinami a týmy, outdoor trainingem a teambuidlingem – zde bych také očekávala, že autorka bude na kapitolu o týmech navazovat kapitolou o budování a rozvoji týmů, tedy teambuildingu, nikoliv že mezi ně vloží kapitolu o outdoor trainingu).

Drobné nedostatky vykazuje práce z hlediska užívání odborné terminologie – autorka nerozlišuje mezi pojmy vzdělávání a školení (např. s. 13), o outdoor trainingu mluví jako o metodě, ačkoliv podle klasifikace na s. 27 by mělo jít spíše o formu, stejně tak mluví o zážitkové pedagogice jako o metodě (s. 68), popisy jednotlivých aktivit (přílohy) označuje autorka jako osnovy, což není zcela přesné, ne příliš vhodné je ve spojení s dospělými využívání termínů žák a učitel (s. 49).

Drobné výhrady mám také k logice výkladu práce – např. zařazení tabulky č. 3, ztotožnění interaktivních programů s teambuildingem (s. 51) a již zmíněné ne příliš logické uspořádání kapitol č. 3, 4 a 5.

### **Literatura a práce s literaturou:**

Autorka v práci v souladu s platnou normou pečlivě odkazuje na relevantní odbornou literaturu. Pozitivně hodnotím především to, že využila i zahraniční literaturu, negativně naopak to, že v práci využívá jako zdroj také vysokoškolská skripta, a to i v případech, kdy bylo možné zajistit primární zdroje.

### **Formální náležitosti:**

Po formální stránce je práce vcelku v pořádku. Opět se ovšem dají najít drobné nedostatky. Jedná se především o nesprávnou strukturaci textu (kapitoly 1.2, 1.2.1, 2, 2.1, 4, 6.2, mají pouze jednu číslovanou subkapitulu), nevysvětlené zkratky (např. v obrázku č. 5), nahrazení textu obrázkem (obrázek č. 11), obrázek nepřeložený do jazyka práce, tedy do češtiny (obrázek č. 9), často se vyskytují překlepy a gramatické a stylistické chyby.

### **Celkové zhodnocení práce (6-10 vět):**

Práce je celkově na velmi dobré úrovni. Autorka jasně a srozumitelně stanovila cíl práce a systematicky k němu směřuje tak, aby jej naplnila. Práce sice vykazuje řadu drobných nedostatků (viz výše), ty ovšem nepovažuji za natolik závažné, aby bránily obhájení práce. Práce naplňuje požadavky kladené na tento typ závěrečných prací.

### **Otázky / připomínky do diskuse:**

Autorka u obhajoby zodpoví následující otázky:

- V jakém smyslu je spolupráce dané cílové skupiny pracovníků tak klíčová (v jakých oblastech spolupracují skutečně jako tým), že se jeví jako vhodné využít pro navýšení úrovně jejich kompetencí právě teambuilding realizovaný formou outdoor trainingu?
- Srovnáme-li stanovený profil absolventa (s. 58) s navrženým typem vzdělávací aktivity (teambuildingem realizovaným formou outdoor trainingu), jeví se zvolený typ aktivity jako ideální pro naplnění tohoto profilu? Jaké metody bychom mohli využít k efektivnějšímu naplnění tohoto profilu?
- Proč je jako technika evaluace na úrovni reakcí navržen dotazník? Jaké mám v tomto případě využití dotazníku výhody a nevýhody? Jakou jinou techniku evaluace na této úrovni by bylo možno využít k získání relevantních informací?
- Na základě čeho byl stanoven rozpočet (konkrétně odměny pro realizační tým)?

**Práci:                   doporučuji k obhajobě s klasifikací „C“**

V Praze                   dne 7. května 2014

PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.