

Posudek oponenta práce

Přiznám se, že předložená bakalářská práce vzbuzuje více sporných otázek, než vlastně řeší. Pokusím se nastínit ty základní:

1. Má především naprosto nelogický název. Formulace „Učení dospělých v neziskových organizacích“ vzbuzuje u čtenáře pocit, že ještě existuje učení dospělých v ziskových organizacích, že jsou tady nějaká specifika. Navíc se na str. 3 dozvídám, že cílem práce je představit systém vzdělávání v konkrétní neziskové organizaci a to v Junáku. Proč se tak práce přímo takto nejmenuje? Bylo by to více odpovídající obsahu celé práce!
2. Na stránce 9 je cíl práce vymezen trochu jinak... „cílem mé bakalářské práce je zabývat se hlouběji tematikou učení a vzdělávání dospělých v neziskových organizacích. Pojem učení je v této souvislosti chápán jako nadřazený k pojmu vzdělávání.“ Ono opravdu nejde psát bakalářskou práci tak, že tam „poskládám“ nějaká tvrzení bez analýz, bez jasného vymezení ústředního pojmu (zde jde o učení), bez nějaké diskuze, bez samostatného názoru. Další příklad. Na str. 11 přejímá autorka charakteristické rysy neziskových organizací z literatury. Nejméně dva uvedené rysy jsou velmi sporné a to spontánnost a veřejný zájem. Opravdu spontánně vzniká jen minimum organizací a vůbec není jasný ani pojem veřejný zájem. Chci tím říci, že je nutno nad věcmi trochu přemýšlet, být kritický. Místo výčtu oslavných ód na neziskovky je potřeba vzít v úvahu i kritické poznámky na jejich adresu. Je například mnoho příkladů, kdy neziskové organizace slouží jako zástěrka pro skryté podnikatelské zájmy. Neziskové organizace se často podílejí na praní špinavých peněz apod. To je realita života, nic není jen růžové.
3. Na velkou povrchnost práce lze poukázat na příkladu kapitoly třetí. Název zní „Význam dobrovolné práce pro učení dospělých.“ Co se dozvím? Např., že Dr. Šerák vymezil pojmy formální, informální a neformální učení. Při vši úctě ke kolegovi jde o závazný úzus pojmu vymezený v dokumentech EU. Pak se dále dozvím pochvaly na dobrovolnickou činnost. Žádný názor, žádná shrnutí. Nebylo by lepší název obrátit a pojednat o významu učení pro výkon dobrovolnické činnosti? Na stránce 23 se navíc

dozvídám „že soubor kompetencí, které si vedoucí (v neziskové organizaci pozn. JM) postupně osvojují, se nezdá významně obsahově shoduje s kompetenčním profilem manažera“. Ano, toto je pravdivé. Nevím jestli je autorce známo, ale v českém prostředí se tato věc již dávno praktikuje. Jde o formu pomoci tržních firem právě v neziskovém sektoru. Dělá to např. ČEZ nebo E.ON, kdy vyčleňují na půl roku či rok své manažery a staví je do čela neziskových organizací zaměřených třeba na práci s dětmi v přírodě. Má to jen jednu podmínku. Tito manažeři musí souhlasit a většinou již v neziskových organizacích pracují jako dobrovolníci. Oni tyto organizace pak vedou se svojí manažerskou zkušeností, většinou úspěšněji než ti původní neziskovou organizací „vychovaní“ manažeři. Tyto firmy jim po tuto dobu refundují či dorovnávají mzdy a další materiální požitky. Každému, kdo s tímto přišel do styku je jasné, že tržně orientované firmy se od neziskovek zas až tak neliší, když pomineme někdy předmět činnosti a daňové věci.

4. Po kritice práce chci ukázat možné řešení. Téma respektuji, je to problematika učení v neziskových organizacích. Jde jen o představu postupu. Problematiku učení v organizacích jako takové řeší ve svých pracích např. M. Armstrong, který vytyčuje tyto faktory učení:

- Motivace nebo účelovost – lidé se nejlépe učí, jestliže vidí výsledek učení, který je určitým způsobem uspokojuje.
- Významnost z hlediska osobního zájmu a volby – motivace k učení bude větší, bude-li je jedinec vidět jako něco významného.
- Učení se prací – staré přísloví říká: „Slyším a zapomenu. Vidím a pamatuji si. Děláním a pochopím.“ Pochopení, porozumění je podstatné pro efektivní výkon a pouze práce může završit a dotvořit skutečné pochopení věci.
- Právo dělat chyby v bezpečném prostředí - učení se prací znamená, že lidé riskují nezdar. Je tedy třeba zabezpečit takové podmínky, aby jedinci věděli, že chyby jsou dovoleny a nevyvozují se z nich žádné fatální důsledky, ale že lidé, kteří je vzdělávají jim musí pomoci, jak se ze svých chyb poučit.
- Zpětná vazba – učící se osoby potřebují zpětnou vazbu o tom, jak si vedou. Ta se nejlépe projevuje tak, že jim poskytujeme nástroje, s jejichž pomocí mohou sami zhodnotit své pokroky, tj. nástroje sebeprověřování.
- Právo učících se osob učit se podle svého vlastního časového rozvrhu a svým vlastním tempem – učení bude efektivnější, jestliže učící se osoby budou moci

sami sebe řídit v souladu s vlastními preferencemi týkajícími se rychlosti postupu při učení.“

Tyto faktory by měla podle mého autorka (alespoň v náznacích) konfrontovat se systémem učení a vzdělávání v Junáku a učinit nějaké poznámky, závěry, alespoň dílčí.

Dostávám se k přínosu práce a tím je bezesporu popis vzdělávacích aktivit v Junáku. Popis je zajímavý, poučný, spojený s trendy v této oblasti. Opět ani slovo o nějakých problémech. Je na zvážení, zda to stačí na bakalářskou práci. Jen pro srovnání času na zpracování takového popisu. Zkusil jsem to sám u jiné, v práci zmiňované organizace a tou je Sokol. Vzal jsem si webové stránky, písemné materiály a půl hodiny jsem o tom hovořil s funkcionářem sokolské jednoty. Popis systému vzdělávání jsem měl hotový za jednu hodinu. Spolu s tím rozhovorem to trvalo tedy 1,5 hodiny. To je věc spíše referátu než bakalářské práce.

Závěr

Bakalářskou práci Z. Greislerové považuji za velmi průměrnou, za produkt, který určitě nesvědčí dobře o výstupech jejího studia. Představuji si, že právě schopnost kritické úvahy, porovnání přístupů by měla být pro absolventa bakalářského studia alespoň v malé míře zastoupena. Práce s odbornou literaturou je v souladu s pokyny katedry, i když si dovedu představit, že zahraniční zkušenosti mohly být v práci více využity. Předloženou práci jsem s těžkým srdcem doporučil k obhajobě, ale nevylučuji podle výsledků diskuze její ohodnocení jako nevyhovující.

Praha 17.8. 2009

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

