HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Management vzdělávání

POSUDEK OPONENTA

Autor diplomové práce: Bc. Ján Rybárik	**Oponent diplomové práce: PhDr. Jan Voda, Ph.D.**
Název diplomové práce: UČÍCÍ SE ORGANIZACE V PODMÍNKÁCH PRAŽSKÝCH DOMŮ DĚTÍ A MLÁDEŽE (KRAJ PRAHA)	

Indikátory kvality závěrečné práce Označte **X**, zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. ***Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A3, E1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.***		**1 - rozhodně ano**	**2 – spíše ano**	**3 – spíše ne**	**4 - rozhodně ne**
Znak					
A	**Klíčové znaky; úvodní část**				
A1	**Zřetelné vymezení do oblasti studovaného oboru.** (Kterých řídících funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)	X			
A2	Závěrečná práce je přesahuje hranice jedné konkrétní školy či pracoviště. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství, nikoli o popis subjektivní zkušenosti autora	X			
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?) Charakteristika cíle	X			
B	**Dosavadní řešení problému**				
B1	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury		X		
B2	Jsou uvedeny odkazy na českou i zahraniční odbornou literaturu.		X		
B3	Je zřetelné, kde jde o autorský text a kde o kompilaci; kompilace má hodnotící nadhled, nejde o mechanické výpisky z literatury.		X		
C	**Výzkumná část**				
C1	Výzkumná část se vztahuje k tématu a cíli práce.	X			
C2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat).		X		
C3	Byly použity vhodné výzkumné metody a nástroje.	X			
D	**Analytická část**				
D1	Je provedena kvalitní analýza získaných faktů a údajů.		X		
D2	Interpretace zjištěných výsledků je dostatečně analytická, nejde jen o komentované vyjádření číselných údajů.			X	
D3	Interpretace výzkumu umožňuje zpracování závěrů, doporučení, výstupů práce.		X		
E	**Závěry. Přínos pro studovaný obor**				
E1	Formulace dosaženo stanoveného cíle práce (viz A3). (Závěr práce není redukován jen na výsledky a interpretaci výzkumu, na potvrzení či vyvrácení hypotéz.)	X			
E2	Výstupem práce je materiál využitelný pro řízení školství či rozvoj studovaného oboru		X		
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít.		X		
E4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – management vzdělávání. **Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji studovaného oboru, teorie či určitého úseku řízení školy či školství.**		X		
F	**Prezentace (formální úroveň práce)**				
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohlášení, resumé, klíčová slova, obsah), grafická a typografická úroveň práce.	X			
F2	Dodržení stanoveného rozsahu	X			
F3	Bibliografie dle platné normy.	X			

Klady práce:

Diplomant upřel pozornost k zájmovému vzdělávání, což je v oblasti školského managementu určitě méně frekventované, ale plnohodnotné téma. Práce aktualizuje problematiku řízení domů dětí a mládeže a připomíná, že i na tyto subjekty lze a je vhodné nahlížet jako na učící se organizace. Za cenné proto považuji zejména vyústění kapitoly 3.5 do konkrétních doporučení k zodpovězení otázky, „*co a jak konkrétně mají /DDM/ dělat, aby ve svých organizacích úspěšně uplatňovaly zásady vytváření učící se organizace*?“ (s. 57)

Metodologická kapitola 3.2 je velmi detailně rozvedená, autor představuje výzkumný nástroj (dotazník), hodnotí průběh výzkumu, popisuje proměnné ve výzkumu.

Zajímavé je rovněž, že autor se rozhodl replikovat vlastní výzkum z roku 2009 a získaná data komparovat. V obou případech použil tentýž výzkumný nástroj - dotazník (Tichá, 2005), což mu umožnilo výsledky usouvztažnit v jednotlivých kategoriích.

Nedostatky práce:
(Nedostatky práce korespondují s absencí požadovaných znaků; konkretizujte pro text práce.)

Pokud se týká konceptu učící se organizace, teoretická část fakticky nepřináší žádné nové poznatky. Principy učící se organizace jsou vyloženy standardním způsobem, s nímž se běžně setkáváme v bakalářských pracích na toto téma. Je zřejmé, že autor dominantně čerpá ze dvou základních zdrojů. Tyto publikace, ačkoli jsou řazeny ke „klasice“ managementu, jsou však již staršího data vydání (Sengeho Pátá disciplína vyšla v roce 1990, tj. před 22 lety!, ale i 7 let od vydání Učící se organizace A. Tiché je v tak dynamicky se rozvíjejícím oboru jako management dlouhá doba). Je-li v souvislosti s konceptem učící se organizace zdůrazňována nutnost pružné reakce na proměnlivost a turbulenci doby, měl autor zcela určitě sáhnout po zahraničních zdrojích a určitě čerpat i z odborných časopisů a z internetu, které jsou z hlediska publikace nových poznatků mnohem pružnější.

Výzkumná část představuje detailní popis výsledků sběru výzkumných dat, vedle deskripce údajů však postrádám jejich hlubší analýzu a interpretaci. Kapitoly 3.3.2 – 3.3.4 jsou ve své textové podobě velmi nepřehledné a zaniká v nich jádro sdělení (uspořádaněji najdeme výsledky až v příloze 8). Autor v těchto kapitolách obvykle zopakuje zadání otázky z dotazníku a v témže odstavci uvádí v rychlém sledu číselné údaje z šetření z roku 2009 a z roku 2012 v Praze a v ČR. Tyto údaje jsou v následující jedné či dvou větách povrchně glosovány.

Práci by velmi prospělo, kdyby autor nejprve ve stručnosti a přehlednosti představil hlavní výzkumné nálezy svého předchozího šetření v rámci bakalářské práce z roku 2009, ponechal tyto nálezy oddělené od diplomového výzkumu 2012, a teprve až v samostatné analytické kapitole tato data z jednotlivých let komparoval.

Autor se sice výslovně zřekl formulace hypotézy výzkumu (s. 30), avšak lze předpokládat, že právě na úrovni komparace datových korpusů z let 2009 a 2012 pracoval s určitými implicitními předpoklady vývojových posunů a proměn organizací.

Dovoluji si polemizovat s výrokem „*zásadní zjištění z II. části dotazníku /je/ skutečnost, že přibližně u jedné třetiny respondentů stále přetrvává tendence, že pod pojmem učící se organizace si respondenti nesprávně představují takový DDM, kde se zaměstnanci zúčastňují*

školení, kurzů, seminářů podle vlastního výběru." (s. 34) Terminologická neznalost pracovníků ještě a priori neznamená, že se principy učící se společnosti v daném DDM neuplatňují.

Hodnocení práce: 3 – dobře (doporučuji s výhradami)

práce obsahuje dílčí nedostatky. Chyby nejsou zásadního rázu, je reálná šance na jejich odstranění v průběhu obhajoby, práce je v této podobě zveřejnitelná

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. V odborné literatuře se lze vedle termínu *učící se organizace* setkat také s pojmem *znalostní organizace (knowledge organization).* Porovnejte významy těchto termínů a zamyslete se, zda jsou synonymní, či nikoli.
2. Ve které položce dotazníku (III. část) jsou největší rozdíly v odpovědích respondentů v letech 2009 a 2012? Pokuste se tento posun interpretovat.

V Říčanech dne 26. 6. 2012

PhDr. Jan Voda, Ph.D.