

## Posudek oponenta práce

Kolmistrová, Aneta. *Srovnání možností použití metod interního podnikové vzdělávání – koučinku a mentoringu*. Praha, 2013. 71 s., 1 příloha. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.

### 1. Obsah a struktura práce

Předložená bakalářská práce má rozsah 58 textových stran a je rozdělena do pěti samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Její součástí je i jedna příloha. Výběr tématu lze hodnotit jako relevantní a zcela odpovídající odborné profilaci katedry. Text je zpracován komplexně a jednotlivá témata na sebe plynule a zcela logicky navazují.

### 2. Odborná úroveň

Téma posuzované bakalářské práce směřuje do oblasti podnikového vzdělávání, kterou je možno ohodnotit jako velmi oblíbenou a často zpracovávanou, ať už na odborné nebo i laické úrovni. Autorka si evidentně uvědomovala potenciální nebezpečí, které z výše uvedené skutečnosti vyplývá a snažila mu – z větší části úspěšně – předejít neobvyklým zacílením na dvě vybrané didaktické metody.

Vybrané téma je zpracováno velmi podrobně, ocenit je nutno i individuální přínos autorky a její snahu o osobní vklad. Určitou výjimku představuje první kapitola, která se na obecné bázi zabývá oblastí podnikového vzdělávání. Jde o tematiku velmi rozsáhlou a komplexní, pročež její koncentrace do několika málo stran musí zákonitě vyznívat neúplně a tezovitě. Autorka se zde nevyvarovala popisnosti a obecnosti, výklad zde má v zásadě deskriptivní charakter, kdy autorka jednotlivá témata sice podrobně popisuje, nicméně nehodnotí, nezpochybňuje. Teze jednotlivých autorit jsou pouze mechanicky přebírány a není s nimi aktivně nakládáno. Navíc se v těchto pasážích objevují některá problematická či nepřesná tvrzení. Diskutabilní je např. vyjádření vzájemného vztahu podnikového a dalšího profesního vzdělávání v subkapitole 1.8. Ve výčtu různých strategií přístupu podniku ke vzdělávání (s. 12–13) autorka opomíjí firmy, které své zaměstnance nevzdělávají vůbec, respektive se soustředí pouze na oblast normativního vzdělávání. Poměrně nelogické je propojení podob vzdělávání (interní, externí) s konkrétní didaktickou formou (blended learning). A týká se podnikové vzdělávání skutečně pouze kvalifikací (s. 11)?

Upozornil bych rovněž na skutečnost, že autorka v rámci celého textu vychází ze zastaralého konceptu podnikového vzdělávání jako systému edukačních aktivit, které podnik organizuje či nabízí svým zaměstnancům. Aktuální koncepty jsou však založeny na sebemotivaci a proaktivitě, takže výše uvedené schéma vysoce překračují. Přesto je však možné konstatovat, že v kontextu celé práce tyto pasáže plní svůj účel a je možné je ohodnotit jako funkční, přehledné a komplexně zpracované. Vyzdvihnul bych především skutečnost, že autorka si jako jedna mála všímá i potenciálních negativ podnikového vzdělávání (s. 19).

Další kapitoly pak velmi podrobně a v rámci širších kontextů představují dvě vybrané didaktické metody, které jsou následně komparovány. Je zjevné, že toto porovnání vychází spíše z ideálních modelů, neboť v rámci podnikové reality bývají oba přístupy často zaměňovány a ještě častěji modifikovány, jak je i v rámci textu konstatováno. Pozitivní je zde zapojení autorčiných osobních postřehů a zamyšlení, jehož výsledkem je na druhou stranu i určitá spekulativnost výkladu, kdy jsou jednotlivá tvrzení založená spíše na osobní intuici než konkrétních faktech.

Závěrečná empirická část pak v žádném případě netvoří gros práce a má spíše doplňující a ilustrativní charakter, ačkoliv autorka popisuje situaci podniků poměrně podrobně a se smyslem pro detail. Neúplně a poměrně nedostatečně je např. zpracována metodika šetření, analýza získaných výsledků je pak nestandardně součástí Závěru, nikoli hlavního textu.

### **3. Práce s literaturou**

Soupis bibliografických citací obsahuje 42 pramenů, z toho 8 cizojazyčných. Jedná se o kvalitní výběr dostupné literatury odpovídající odborné úrovni a autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat. V Soupisu sice nalezneme několik drobných pochybení (nesprávně napsaný název periodika Hr Forum, problematicky uvedený titul u Petráškové), jedná se však o naprosté marginálie, které nemají na kvalitu zpracování vliv.

### **4. Grafické zpracování**

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně a plně odpovídá požadavkům kladeným na tento typ odborného textu.

### **5. Jazyková úroveň**

Posuzovaná bakalářská práce vykazuje odpovídající stylistickou úroveň, je napsána kultivovanou a čtivou formou, bez výraznějších gramatických chyb. Občasné jsou pouze chyby v interpunkci.

### **6. Podněty k rozpravě**

- a) Je v podnikové praxi používána i externí podoba mentoringu, příp. v jaké podobě?
- b) Jak by autorka vzájemně porovнала oblasti podnikového a dalšího profesního vzdělávání?

### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Z celé práce je zřejmé, že autorka se v dané problematice velmi dobře orientuje a celý text vykazuje solidní odbornou i stylistickou úroveň. K práci jako celku nemám z formálního ani odborného pohledu žádné zásadní připomínky. Domnívám se, že ji lze považovat za celkově zdařilou a vyhovující, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: velmi dobře

V Praze dne 2. září 2013

PhDr. Michal Šerák, Ph.D.