

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
 kombinovaného studia oboru Management vzdělávání
POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor diplomové práce: Bc. Miloslav MEDŘICKÝ	Vedoucí diplomové práce: Mgr. Irena TROJANOVÁ, Ph.D.
Název diplomové práce: ROZVOJ LEKTORŮ CELOŽIVOTNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ	

Indikátory kvality závěrečné práce		1 - rozhodně ano	2 – spíše ano	3 – spíše ne	4 - rozhodně ne
Označte X , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A2, A3, B1,B3 a F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
Znak					
A	Obecné				
A1	Jazyková úroveň	X			
A2	Dodržení stanoveného rozsahu	X			
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 8/2015, vč. Přílohy č. 3 k Opatření děkana č. 8/2015)	X			
B	Úvodní část				
B1	Zřetelné vymezení do oblasti studovaného oboru	X			
B2	Jasná formulace tématu a cíle práce (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)		X		
B3	Objektivní analýza z oblasti řízení ve vzdělávání, nikoli popis subjektivní zkušenosti	X			
C	Dosavadní řešení problému				
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury	X			
C2	Relevantní odkazy na českou i zahraniční odbornou literaturu	X			
C3	Zřetelné rozlišení autorského textu a citací (doslovných i parafrází)	X			
D	Výzkumná část				
D1	Zřejmý vztah k tématu a cíli práce		X		
D2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace výzkumných otázek nebo předpokladů		X		
D3	Vhodné výzkumné metody a nástroje			X	
E	Analytická část				
E1	Kvalitní analýza získaných faktů a údajů		X		
E2	Kvalitní interpretace zjištěných výsledků			X	
E3	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce			X	
F	Závěry. Přínos pro studovaný obor				
F1	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce		X		
F2	Shrnutí hlavních myšlenek celého textu		X		
F3	Adresné vyjádření o využití práce		X		
F4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve vzdělávání – management vzdělávání. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji studovaného oboru, teorie či určitého úseku řízení školy, školství či řízení vzdělávání			X	

Cílem diplomové práce je: „poukázat právě na vztah mezi rozvojem a vzděláváním pracovníků v organizaci a jejich pracovním výkonem, motivací, oddaností a angažovaností.“ (s. 8). Cíl práce je dosažen prostřednictvím částečně subjektivního pohledu respondentů, tohoto omezení si je autor práce vědom.

Klady práce:

Teoretická část:

- V úvodu je systematicky popsána struktura celé práce.
- Množství komentovaných citací a parafrází z odborné literatury
- Přehled vývoje řízení lidských zdrojů i podrobný popis.
- Vymezení termínů vzdělávání a rozvoj a zdůvodnění jejich používání v diplomové práci, obdobně dalších odborných termínů (učení se v organizaci x učící se organizace).

Výzkumná část:

- Cíl výzkumné části odpovídá hlavnímu cíli práce.
- Podrobný popis výběru respondentů.
- Využití dvou výzkumných metod – dotazníkového šetření a rozhovorů.
- Vymezení vzájemných souvislostí mezi oběma metodami výzkumu a výzkumnými otázkami.
- Vymezení dílčích cílů výzkumu a výzkumných otázek.
- Podrobné vyhodnocení výsledků šetření.

Nedostatky práce:

Teoretická část:

- V cíli práce je zmíněna výkonnost pracovníků – v teoretické části však tento termín není specifikován.

Výzkumná část:

- Ve výzkumné otázce se objevuje termín „nástroj vzdělávání“ – v teoretické části se hovoří o metodách vzdělávání.
- Odpověď na třetí výzkumnou otázku je stanovena na základě subjektivních výpovědí respondentů (s. 78 – „... jde o můj subjektivní pocit...“). Autor si je této skutečnosti sám vědom (s. 86), přesto tvrdí, že pozitivní vliv rozvoje a vzdělávání je naprosto zřejmý.

Vzala jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení závěrečné práce ze dne 22.7.2016.

Hodnocení práce: Práce splňuje požadavky kladené na daný typ práce v oboru Management vzdělávání.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Na s. 47 tvrdíte, že: „*Role lektora a nároky na něj kladené jsou tedy velmi vysoké a srovnatelné s nároky na vedoucí pracovníky.*“ O co své tvrzení opíráte? Odpovídají role lektora rolím vedoucího pracovníka?
2. V teoretické části používáte termín metoda vzdělávání, ve výzkumné pak nástroj vzdělávání. Z jakých důvodů?
3. Na s. 86 se vracíte k cíli výzkumné práce a tvrdíte, že rozvoj a vzdělání mají pozitivní dopad na motivaci, oddanost a angažovanost pracovníků. Proč neuvádíte také pozitivní vliv na výkonnost jako v dílčí výzkumné otázce? Jste si vědom subjektivity výzkumného šetření – na základě čeho jste přesvědčen o splnění cíle?

V Praze 15.8.2016

Mgr. Irena Trojanová, Ph.D.

Platnost dokumentu od 05/2016