

Oponentský posudek disertační práce

Téma práce: **„Motivace a stimulace k celoživotnímu učení v řízení vybraných organizací“**

Autor práce: Ing. Hana Divišová

Oponent: doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

Disertační práce se zabývá problematikou motivace a stimulace žáků a studentů k jejich celoživotnímu učení. V textu je uvedena řada doporučení pro vzdělávací instituce. Přínosem je nově navržený model včelího plástu znázorňující motivační a stimulační cyklus, který byl zkonstruován na základě vlastního zjištění autorky a který je využitelný v procesu vzdělávání žáků a studentů.

Autorka si zvolila jako hlavní cíl práce stanovit faktory motivace a stimulace k celoživotnímu učení a jejich použití v řízení tohoto procesu ve vybraných organizacích. Hlavní cíl byl rozpracován do 5 postupových kroků rozdělených do oblasti analytické a syntetické. Zároveň byly stanoveny čtyři hypotézy. Jako hlavní výzkumné metody byly zvoleny dotazníkové šetření, pozorování, rozhovor s pracovníky managementu vzdělávacích institucí. Zjištěné výsledky byly vyhodnoceny s využitím statistických metod. Cíl práce byl s ohledem na deklarované výzkumné kroky a hypotézy splněn. Samotné zpracování zjištěných dat je provedeno s ohledem na řešenou problematiku pečlivě a v odpovídajícím rozsahu.

Disertační práce je rozpracována na 178 stranách textu v 6 základních kapitolách. Autorka pracovala při sestavování textu se 140 prameny, z nichž převážnou část tvoří tuzemská literatura. Počet literárních pramenů je vzhledem k rozsahu práce více než dostatečný. Předložený text splňuje formální požadavky kladené na tento typ prací.

K disertační práci mám následující připomínky a případné dotazy:

- Jak chápe autorka rozdíl mezi vzděláváním a učením (viz definice celoživotního učení na str. 68).
- Jaký je dle autorky rozdíl mezi motivátorem a stimulátorem (str. 68)?
- Co míní autorka při ověřování hypotéz termíny „četnosti se příliš neliší“ (str. 157), nebo „četnosti se lehce liší“ případně „částečně se podařilo prokázat“ (str. 161)?

- Jakým způsobem byla v práci použita Herzbergova teorie motivace? Lze nalézt v rámci řešeného tématu některé z hygienických faktorů?
- Jaký je názor autorky na případné uplatnění typologie osobnosti (MBTI test) ve vztahu k celoživotnímu vzdělávání?
- Jaký je přínos práce pro řízení podniků?

Disertační práce je po obsahové stránce zpracována na odpovídající úrovni a doporučuji práci k obhajobě a po jejím úspěšném absolvování udělit Ing. Haně Divišové akademický titul

doktor ve zkratce Ph.D.

v příslušném oboru.

V Českých Budějovicích, 30. 11. 2011

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

OPONENTSKÝ POSUDEK

DISERTAČNÍ PRÁCE ING. HANY DIVIŠOVÉ

Název disertační práce: Motivace a stimulace k celoživotnímu učení v řízení vybraných organizací

Struktura disertační práce zcela odpovídá struktuře, která je na tyto práce kladena – tj. literární rešerše, cíl, hypotézy a metodika práce, výzkumná část a vyhodnocení výsledků. Po formální stránce je práce přehledná, formulace jsou srozumitelné, text má logickou vazbu a je doplněn dostatečným množstvím tabulek a obrázků.

Ke zpracování literární rešerše, jejímž cílem je mapování současného poznání problematiky a které má disertační práce dále posunout, bylo použito 140 titulů, z nichž některé byly citovány i ve 4. části. Doktorandka v této části prokázala dostatečnou schopnost pracovat s literárními zdroji a vhodně je citovat. Zaměření těchto zdrojů odpovídá zaměření a cílům disertační práce. Postrádám však výraznější zastoupení původních zahraničních zdrojů a vědeckých časopisů.

Formulaci cíle práce a v souvislosti s tím i název práce a použitou terminologii považuji za dosti nepřesnou. V disertační práci se souběžně používají dva pojmy: (celoživotní) učení a vzdělávání. Tyto pojmy jsou také uváděny téměř střídavě v použitých dotaznících, které jsou uvedeny v přílohách disertační práce. Učení (se) je širším pojmem než vzdělávání a zahrnuje další aktivity člověka. Doktorandka by měla tento rozpor v obhajobě práce upřesnit. Dále je v části formulace cíle uvedeno, že se zaměří na vybrané organizace bez další specifikace. V dalším textu pod těmito organizacemi rozumějí střední školy a VŠERS. V práci postrádám zdůvodnění, proč právě tyto organizace byly z hlediska názvu a cíle vybrány. Autorka uvádí, že zařazení VŠERS je z důvodu komplexnosti pohledu, ale toto zařazení některé výsledky zkresluje (viz dále).

Mohl by se vznést názor (formulovat hypotéza), že je to období studia na střední škole, kdy se podstatně formuje vztah a motivace k dalšímu vzdělávání? Dále, zda existuje vazba mezi pokračováním ve studiu (primárně na vysoké škole) a následně k celoživotnímu vzdělávání, jak vliv rodiny, pedagoga, prostředí atd. formuje dospívající jedince a motivuje k celoživotnímu vzdělávání, a jak by následně měl být tento proces cílevědomě řízen?

K použitým metodám, to znamená propojení kvantitativních metod s kvalitativními (rozhovory, pozorování) a jejich výběr považuji za vhodný pro dosažení cíle disertační práce a pro výzkum v oblasti řízení. V práci je použit zajímavý model včelího plástu. Proč není uveden v metodice? Je dílem autorky nebo je převzatý?

Cílem práce, i když to není přesně a jednoznačně vymezeno, je identifikování motivačních a stimulačních faktorů k celoživotnímu vzdělávání. Jak je uvedeno dále v textu v části 4., výzkum neidentifikoval tyto faktory, ale respondentům byly určité faktory nabídnuty a oni se vyjadřovali k míře jejich působení na jednání a rozhodování.

Výzkumná část disertační práce je zpracována přehledně a velmi detailně a tak prezentuje dostatečně dílčí kroky postupu a výsledky. Velkou vypovídací schopnost mají hierarchická schémata, zvláště pak v kapitole 5. Tím se dosahuje podstatně větší přehlednosti výsledků.

Mám určité výhrady k formulaci hypotéz a k výsledkům jejich potvrzení resp. zamítnutí. Hypotéza č. 1 – je možné předpokládat, že studentům středních škol ve věku před dosažením plnoletosti, financují studium rodiče. Financování dalšího studia se více přenáší na osobu studenta resp. partnera a u celoživotního to znamená podstatně více samofinancování. Výsledek lze považovat jako za určité konstatování, ale ne z hlediska rozhodování a motivování k celoživotnímu vzdělávání do budoucna.

U formulace hypotéz nelze požívat slova jako více, spíše apod. Rovněž nelze použít formulaci, že hypotézy byly částečně potvrzeny. Autorka „částečnost“ vysvětluje tím, že respondenti měli zájem o studium na VŠ a odpovědi nebyly porovnávány s ochotou vzdělávat se celoživotně. Tím se jen potvrzuje otázka, která je uvedena na předchozí straně.

V závěrečné části doktorandka shrnula výsledky analýz a na jejich základě provedla syntézu, jejímž výsledkem bylo sestavení modelu motivačně-stimulačního cyklu, který byl postaven na Modelu včelího plástu. Současně jsou v závěru navržena konkrétní opatření pro jednotlivá vzdělávací zařízení.

Závěr

Disertační práce je pečlivě zpracována a doktorandka v ní projevila schopnost pracovat s literárními zdroji, samostatně provádět výzkum včetně výběru vhodných metod a na základě provedeného výzkumu formulovat závěry a doporučení. Doporučuji, aby doktorandce byl, na základě úspěšné obhajoby, **udělen titul Ph.D.**

Pro rozpravu k obhajobě disertační práce předkládám následující otázky:

1. Bylo by možné na základě výsledků disertační práce formulovat, jako metodický materiál, obecný nebo variantní model, nejlépe ve formě schématu, řízení motivačního a stimulačního procesu směřujícího k extenzivnímu a intenzivnímu rozšíření motivace a stimulace celoživotního vzdělávání ve zkoumané věkové kategorii?
2. Bylo by možné z výsledků práce odvodit roli vzorů v rodině (rodiče, starší sourozenci) a mimo ni (např. kamarád/ka)?
3. Zaujměte stanovisko, jestli by se odlišoval proces řízení motivace a stimulace u talentů?
4. Maslow formuloval svoji teorii motivace na základě potřeb osob, které se ocitli v situaci absence základních životních potřeb. Platí tato teorie obecně? Zaujměte stanovisko, zda je využitelná v procesu řízení motivačního a stimulačního procesu.

doc. Ing. Roman Zuzák, Ph.D.

V Praze dne 29. listopadu 2011

Posudek

disertační práce na téma **Motivace a stimulace k celoživotnímu učení v řízení vybraných organizací**

Doktorandka: Ing. Hana Divišová, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Oponent: Prof. Ing. Pavel Tomšík, CSc., Mendelova univerzita v Brně

Disertační práce na uvedené téma je prací aktuální, neboť se týká problematiky vedení lidí pomocí motivací k jejich rozvoji individuálnímu i k rozvoji organizací.

Disertační práce má jasnou a logickou strukturu, která odpovídá požadavkům na odborné a vědecké práce. Je zpracována v rozsahu 182 stran. Součástí je 38 obrázků a 66 tabulek. Pro přehlednost scházejí jejich seznamy. Práce má i rozsáhlou přílohovou část. Pro zpracování je uvedeno využití 140 zdrojů literatury včetně internetových odkazů, které jsou ve vazbě na zkoumanou problematiku.

Cíl práce je vymezen stanovením faktorů motivace a stimulace. Při této příležitosti se ptám, jaké jsou rozdíly mezi faktory motivace a stimulace? Nestačilo by uvést, že cílem je stanovení faktorů motivace?

Metodika práce je zpracována obsáhle s odkazy na metody kvalitativního i kvantitativního výzkumu. Je uvedeno i období sběru dat – duben a květen 2010 a listopad až únor 2011 a použitý software. Soubor respondentů uvádí tab. 16.

Disertantka na str. 33 uvádí věkovou strukturu učitelů. Týká se tato struktura učitelů základního, středního i vysokého školství? Na to navazují i kauzální mapy obr. 5 a 6. Z jakých podkladů doktorandka vycházela, aby mohla tyto mapy sestavit a jaká byla četnost odpovědí? Na str. 65 uvádí doktorandka odkaz na Odehnala (2003). Může uvést náklady a výnosy celoživotního učení pro jedince, zaměstnavatele a stát a jaké vazby jsou na podmínky České republiky?

Obr. 16 na str. 81 uvádí vztahové vazby v souvislostech vzdělávání a motivačního prostředí. Studentka se odvolává, že z obr. 16 je zřejmé a nutné se zaměřit na vztahové vazby. Může být při obhajobě vysvětleno vztahové prostředí vzdělávací a motivační? Při grafickém řešení obrázku je nutné vycházet z teorie řízení při sestavování schémat.

Obdobně, jak z obr. 31 vyčteme 3 pozice – top, middle a down?

V závěru disertační práce na str. 163 se studentka věnuje zkoumanému prostředí, které nazývá prostředím vzdělávacím. Mohla by toto prostředí vymezit? Jedná se o prostředí jedno nebo jej lze rozdělit na vnější a vnitřní? Můžeme pak v těchto prostředích hledat příležitosti a hrozby resp. i silné a slabé stránky?

Závěr

Předložená disertační práce zaměřená na problematiku motivace a stimulace k celoživotnímu učení, je prací aktuální, která se zaměřuje na tři subjekty – studenty, učitele a management škol. Disertační práce splnila stanovený cíl – navrhnout specifická doporučení pro jednotlivé typy škol a jejich tři subjekty – studenty, učitele management. Zajímavým teoretickým přínosem, po určitém dopracování, možno posuzovat Model včelího plástu, jako přínos pro teorii. Kvalitativní výzkum je vyhodnocen kvantitativními metodami a stanovené hypotézy byly ověřeny. Obsáhlý přílohový materiál je integrální součástí (nezbytnou) celé disertační práce.

Disertační práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí a po úspěšné obhajobě práce doporučuji přiznat doktorandce akademický titul „**doktor**“ ve zkratce „**Ph.D.**“ v akreditovaném oboru studia.

V Brně dne 2. 12. 2011

Prof. Ing. Pavel Tomšík, CSc.