

Posudek oponenta práce

MINÁROVÁ, Michaela. *Motivace lektorů zájmových kroužků v domech dětí a mládeže k dalšímu profesnímu vzdělávání*. Praha, 2024. 100 s., 2 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Dostává se mi k posouzení diplomová práce, která se zabývá otázkou motivace lektorů zájmových kroužků v domech dětí a mládeže k dalšímu profesnímu vzdělávání. Jsem toho názoru, že se může jednat o zajímavé téma. Míru zajímavosti však podmiňuje pojetí motivace jako psychosociálního aspektu pro další profesní růst pedagogů. Nahlédneme-li do práce, v samotném abstraktu autorka hovoří i o zjišťování překážek, což považuji za rozpor se zadaným tématem. V teoretickém zázemí výzkumného problému jsou velmi formálně zpracované úvodní oddíly. Jejich prostřednictvím autorka sice prokazuje svou schopnost kompilovat, ale má-li být klíčovým tématem motivace, pak nechápu, že se motivací autorka zabývá pouze okrajově, v nedostatečné míře. Autorka sice cituje řadu výzkumných zpráv, ale to ještě nehovoří o oné psychosociální hodnotě motivace pro další vzdělávání. Očekával bych, že se zaměří především na osobnostní (vnitřní) rysy pedagoga ve vztahu k dalšímu vzdělávání. V práci významně převládá popis vnější (systémové) motivace, která je deklarována příslušnou školskou legislativou. Přijmeme-li tento „autorský“ přístup, pak většina teoretického textu působí formalizovaně. Autorka na řadě míst vychází ze zastaralé literatury (např. Lazarová, Pávková, Pemová apod.).

V textu se ukazuje jistá nekritičnost: „Bohumila Lazarová (2006, s. 79–80) navíc dodává, že mezi hlavní faktory patří osobnostní rysy, otevřenost k učení, schopnost sebehodnocení a charakter jedince. Důležitý je také věk učitele, přičemž starší pedagogové často **projevují vysoký zájem** o vzdělávání. Problémy jako vyhoření mohou účast na dalším vzdělávání komplikovat. Starší učitelé často nepocítují potřebu kariérního růstu a mají stabilizované vztahy, **což může snižovat jejich motivaci.**“

Struktura práce odpovídá schematickému přístupu k tématu. Tento bych očekával na úrovni bakalářské práce, těžko jej však mohu přijmout na úrovni práce diplomové. Teoretické zázemí je prosto autorské invenci a autorského přístupu k tématu.

2. Odborná úroveň

Velmi nízkou odbornou úroveň reprezentuje empirické šetření, které autorka uvozuje takto: „Cílem empirického šetření je analýza motivace pedagogických pracovníků a lektorů, kteří vedou zájmové kroužky v domech dětí a mládeže v Praze, k jejich dalšímu profesnímu vzdělávání.“ Za tímto účelem autorka stanovuje 3 hypotézy, které nemohu přijmout:

H1: má-li být tématem práce analýza motivace, pak mi není zcela zřejmý záměr této hypotézy. Autorka sama přiznává, že toto téma je opakovaně řešeno, proto se musím zeptat: (a) Jak tato hypotéza souvisí s analýzou motivace, tj. struktura vnitřních motivů? a (b) V čem je zodpovězení této hypotézy přínosné? Ono je totiž podstatné, že osobní uspokojení pedagogů je v zásadě to jediné, k čemu se mohou upínat. Není mi znám systém závislosti absolvování kurzu DVPP s vyšší finančního ohodnocení. Pokud by takový systém oficiálně existoval (vnitřní mzdový předpis), mělo by smysl tyto dva efekty proti sobě stavět.

H2: Podobně nelogické se mi jeví i zjišťování, zda si respondent je ochoten své vzdělávání hradit ze svých prostředků. Nejsem si jistý, co o pedagogích vypovídá neochota vkládat do vzdělávání osobní prostředky, které má primárně hradit zaměstnavatel. Budeme ho odsuzovat? Irelevantnost tohoto tázání dokládá odůvodnění u této hypotézy. „Bylo zjištěno, že 66,3 % respondentů je ochotno si hradit akce v rámci dalšího vzdělávání z vlastních zdrojů. Nicméně téměř polovina tuto ochotu neprojevuje. (Chaloupková, 2022, s. 55)“.

H3: I přesto, že se autorka práce snaží H3 objasnit, nepovedlo se jí to. Prosím o vysvětlení.

Zásadně problematická se jeví skupina respondentů – ta je výrazně nehomogenní. Interní zaměstnanec má zcela odlišná východiska vlastní motivace vzdělávat se, než externí pedagog, který mívá jiného zaměstnavatele. Mnohdy bývá zaměstnán na DPP nebo DPČ, jako brigádník apod. Mou pochybnost dokládá např. otázka číslo 12 (s. 66). Na tomto místě tedy vznáším klíčovou otázku: Proč autorka směšuje interní a externí zaměstnance? Pokud by porovnávala tyto dvě skupiny mezi sebou, mělo by to jistou vypovídající hodnotu, ale to se v práci neodehrává, a tudíž je celé empirické šetření z mého pohledu bez výpovědní hodnoty, tj. chybné. Samotné otázky se mi jeví jako nesourodé.

Mám-li hodnotit práci celkově, dospěl jsem k závěru, že vykazuje závažné nedostatky, které minimalizují pravděpodobnost úspěšné obhajoby. Autorka předložila práci, která neprokazuje její schopnost odborně se v daném tématu zorientovat, stanovit smysluplný výzkumný problém a ten následně vyřešit. Nízkou odbornost dokládá nehomogenita skupiny respondentů, nejasné hypotézy nebo povrchnost teoretického zázemí.

3. Práce s literaturou

Vznáším pochybnosti, které se vztahují k výběru a způsobu zpracování literárních zdrojů.

4. Grafické zpracování

Ne vždy je grafická podoba textu odpovídající požadavkům.

5. Jazyková úroveň

Předložená práce vykazuje řadu jazykových prohřešků.

6. Podnět k rozpravě

Vyjádřete se k výše uvedeným kritickým komentářům.

7. Závěrečné hodnocení práce

Autorka předkládá diplomovou práci, která nesplňuje minimální požadavky na diplomové práce. Nedoporučuji ji k obhajobě, navrhuji klasifikaci „neprospěla“.

V Praze dne 3. 9. 2024

doc. PhDr. Tibor Vojtko, Ph.D.