



KATOLICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA Univerzita Karlova

Katedra/Ústav: Katedra teologické etiky a spirituální teologie

Posudek oponenta/oponentky na diplomovou práci

jméno oponenta/tky doc. Karel Sládek, Ph.D.

Autor/autorka práce: Kateřina Hojná
 Studijní program/obor: Humanitní studia, Aplikovaná etika
 Název práce: Přínos systému Dekacert pro charitativní práci
 Vedoucí práce: doc. Libor Ovečka, Th.D.
 Rozsah práce: 136247 znaků vč. mezer

1. Kritické zhodnocení

Kritéria hodnocení	splňuje bez výhrad	splňuje s drobnými připomínkami	splňuje s výhradami	nesplňuje
A. Formální a jazyková kritéria				
Práce odpovídá rozsahovým podmínkám	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce má odpovídající jazykovou úroveň (pravopis, stylistika)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální zpracování práce (celková struktura a její logičnost)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dodržení stanovených zásad citačních pravidel; formální jednota poznámkového a kritického aparátu	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování příloh	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celková typografická úprava	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Obsahová kritéria				
Práce jasně formuluje své cíle a metodiku jejich dosažení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce stanovených cílů dosahuje	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce kriticky pracuje s primárními prameny i sekundární literaturou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autorovy/autorčiny soudy a hodnocení jsou argumentačně podloženy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autor/ka umí pracovat s odbornou terminologií a využívá jí	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V práci jsou jasně vyjádřeny dosažené cíle	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Celkový přínos práce				
Tuto část je vhodné rozvést v bodě 5.				
	ano		Ne	
Práce je kompilační prací	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Práce se zabývá dosud nezpracovaným tématem	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Práce přináší nové poznatky	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Práce navrhuje nové metodické přístupy	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Práce má metodologický/teologický přínos	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

2. Celkové hodnocení práce

(stručná charakteristika (v případě potřeby je možné užít zvláštní přílohy))

Práce splňuje s výhradami kritéria pro tento druh písemného projevu.

Jakožto oponent mám tyto kritické připomínky:

Část Úvod obsahuje subjektivně zbarvená vyznání studentky ve vztahu k tématu, což patří do Předmluvy. Úvod začíná s tématy svobody a loajality ve firmě (Charitě s normativy církevní organizace), takže čtenář získá představu, že model DecaCert, o kterém má pojednávat, se zabývá právě těmito otázkami.

Systém DecaCert implementuje etická východiska desatera do kontextu sociální práce („certifikace podle Dekalogu“). Studentka z empirického hlediska zkoumá, zda systém DecaCert je vhodný pro proškolení o sdílených křesťanských hodnotách firmy (Charity), aby se s těmito hodnotami zaměstnanec svobodně seznámil, sdílel je a byl loajálnější k vedení.

Celá práce vychází z nevyřčené hypotetické premisy: Nevěřící člověk, který chce být zaměstnancem Charity, může mít problém vůči jejím křesťanským postojům, které, předpokládejme, ani nezná. Proto je zapotřebí mu je zprostředkovat tak, aby se necítil apriori omezován ve svém subjektivním pocitu svobody, a byl loajálnější vůči zaměstnavateli.

Lze se ptát: Jak zní etický problém? Téma práce je vlastně o metodě proškolení nových zaměstnanců.

První teoretická část se věnuje specifikům vedení charity, otázkami svobody člověka a loajality ve firmě. Studentka shrnuje nastudovanou literaturu v otázkách manažerského vedení Charity (MESSINA, OPATRŇY), svobody (ŠPIDLÍK, SCHOCKENHOFF, ANZENBACHER, CORETH). V podstatě obhajuje svobodu jako bytostně křesťanské téma, což opět přináší otázku, jak může tedy křesťanství omezovat pocit svobody zaměstnance, pokud ovšem nejde o odlišné pojetí svobody, nebo psychické či jiné předsudky, kterými se ale v teoretické a ani empirické části studentka nezabývá? Třetím teoretickým tématem, které studentka představuje, je loajalita ve firmě a Charitě, tj. loajalita ve sdílení cílů firmy.

Je zřejmé, že studentka se pouští do náročných témat, která by stála za hlubší analýzu. Chybí komplexnější ukotvení a provázanost představovaných témat teoretické části.

Druhá část představuje systém DecaCert. Jak uvádí studentka, o systému a jeho implementaci byla napsána diplomová práce (KUMŠTÝŘOVÁ), proto: V čem tkví nadhodnota této její části? Většina dále citovaného textu této části vychází z powerpointové prezentace.

Empirická část formou rozhovorů jako výzkumný problém stanovila „pocit“, tedy subjektivně a psychologicky vnímaný „pocit“ svobody a loajality u zaměstnanců. Proč tedy v teoretické části více nerozebírala psychologickou (pocitovou) stránku lidské osobnosti, případně odlišné vnímání svobody u nekřesťanských myslitelů?

Praktická část poměrně obsáhle až nadbytečně seznamuje s metodami sociologického výzkumu. Výstupy výzkumu se vyloženě k obsahu DecaCert nevyjadřují. Reflektují pocity a názory lidí ke skutečnosti, že pracují v církevní organizaci. Závěr výzkumu: Proškolení zaměstnanci v DecaCert byli loajálnější než neproškolení, respektive poznali lépe křesťanské hodnoty - a nepřičili se jim (a pokud by se seznámili s křesťanstvím jinak než s DecaCert, tak by byl výsledek jiný?).

3. Otázky a náměty práce k diskuzi při obhajobě

Je rozdíl mezi pojetím loajality ve firmě a Charitě, kde se počítá též s povoláním, posláním, charismatem, evangelijní radou poslušnosti?

Doporučení práce k obhajobě	doporučuji
------------------------------------	-------------------

Návrh doporučení k obhajobě: doporučuji, nedoporučuji

Datum: 4. 1. 2019

Podpis: