

## Oponentský posudek rigorozní práce

**Autor práce:** Ing. Mgr. Petr Krohe

**Název práce:** Analýza vzdělávacích potřeb pomocí kvalitativních vzdělávacích metod.

Předložená rigorozní práce se zabývá problematikou, která je v praxi dalšího profesního vzdělávání, zejména pak firemního velmi aktuální. Tlak na efektivitu vzdělávání staví nutně před praxi otázku jak co nejpřesněji stanovit potřeby vzdělávání. Tuto situaci autor vymezuje v úvodu své práce. Jako cíl své práce si vymezuje „poukázat na možnosti kvalitativních metod při analýze vzdělávacích potřeb v organizaci, která se opírá o kompetenční modely“.

Problematice kompetencí a kompetenčních modelů je věnována druhá kapitola. Zajímavým momentem je vytvoření matematických modelů při vymezování pojmu kompetence (str. 8 a 10). Nejsou však již dále rozvinuty do praktických aplikací, což by bylo vhodné učinit při obhajobě práce.

Podrobně je v práci rozpracována typologie kompetencí (str.12 -17). Dle mého názoru se takto souhrnné zpracování v české literatuře neobjevuje. Nicméně dle mého názoru je “ typologie vycházející z potřeb“ vycházející z Belze a Siegrista (2001 s.165) zmíněnými autory pojímána jako doložení jejich pojetí kompetencí a jejich tří skupin, než jako samostatná typologie.

Nejkomplexnějším modelem z uváděných, je kompetenční model podle Lombarda (str.15) a spolu s dalšími nástroji (matice apod.) tvoří komplexní a jednoduchý systém pro analýzu vzdělávacích potřeb. Tento model není u nás příliš znám a využíván. Rovněž širší veřejnosti není znám model podle Aikenové, který je součástí manažerských standardů ve VB.

Velkou praktickou využitelnost má část „Kompetenční model jako východisko ke kvalitativní analýze vzdělávacích potřeb“ včetně schématu postupu při analýze vzdělávacích potřeb v organizaci.

Za jako jeden z možných nástrojů pro analýzu vzdělávacích potřeb ( poměrně málo využívaný) je autorem považován kvalitativní výzkum. Proto je třetí kapitola věnována kvalitativním metodám. Zde autor vymezuje rozdíl mezi kvantitativním a kvalitativním přístupem a zejména důvodům, proč je efektivní využívat při některých firemních analýzách včetně analýzy vzdělávacích potřeb kvalitativních přístupů. Filosofické a metodologické postuláty kvalitativních metod (str. 26 nn) jsou dle mého názoru v českém jazyce zpracovány v komplexnosti takto poprvé. Pro praxi kvalitativního výzkumu je potřebná subkapitola shrnující právní aspekty kvalitativního výzkumu v organizaci a každý kdo zvažuje o využívání kvalitativních metod by měl být obeznámen s etickými aspekty výzkumů. Problematika etiky při různých typech výzkumů v organizacích není dle mého názoru často zvažována, proto považuji za přínosné, že autor tuto rovinu poměrně podrobně zmiňuje.

V poslední části třetí kapitoly se pak autor podrobně věnuje metodám a technikám sběru dat pro kvalitativní výzkum.

Čtvrtá kapitola se věnuje problematice analýzy kvalitativních dat. Podrobně je popsána technika zakotvené teorie, která umožňuje využití všech metod sběru dat. Aplikace této metody v andragogickém výzkumu je demonstrována na autorem realizovaném výzkumu, zabývající se postoji k dalšímu vzdělávání. Ve čtvrté kapitole jsou dále podrobně popsány atribuční teorie, analýza životního příběhu, obsahová analýza a metoda „rep grid“. Možná aplikace ve vzdělávání dospělých je demonstrována u „rep grid“ na příkladu obrazu ideálního lektora ve firemním vzdělávání.

Po formální stránce je práce zpracována dle požadovaných kritérií. Její členění je přehledné a logické. Autor dodržuje zásady pro citování literatury z hlediska etického i formálního. Rovněž bibliografie je zpracována velmi pečlivě.

Kladně je třeba hodnotit zpracování řady u nás méně známých přístupů a metodik a jejich propojení na praxi vzdělává dospělých. Na práci je vidět autorova dlouhodobější práce na získávání potřebných pramenů, teoretická erudice i bezprostřední kontakt s praxí v oblasti firemního vzdělávání.

I přes drobné výhrady uváděné v posudku se jedná o zdařilou rigorózní práci, která splňuje veškeré požadavky na ni kladené a je možné ji doporučit k obhajobě.

V průběhu obhajoby navrhuji diskutovat následující problémy:

1. Do jaké míry je v podnikové praxi využitelná pro stanovení vzdělávacích potřeb „typologie podle rozvojových příležitostí“ (Lombardo a Eichinger) a jaký je postup její aplikace?
2. Které konkrétní postupy kvalitativních metod jsou pro analýzu vzdělávacích potřeb nevhodnější. Jak byste například použil metodu „analýzy příběhu“ nebo „obsahovou analýzu“
3. Jaké etické problémy se mohou vyskytnout při analýze vzděl. potřeb v organizaci?

V Praze dne 3.6.2007



PhDr. Bohumír Fiala