



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
**POSUDEK OPONENTA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

|   |                                    |   |                                    |
|---|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Název práce:  | Motivace sester ke vzdělávání      |   |                                    |
| Jméno a příjmení studenta:  | Jiřina Cihlářová                   |   |                                    |
| Oponent práce:  | PhDr. Mgr. Petr Snopek, PhD., MBA  |   |                                    |
| Obor:   | Všeobecná sestra                   |   |                                    |
| Ústav:  | Ústav zdravotnických věd           |   |                                    |
| Forma studia:   | kombinovaná                        |   |                                    |
| Typ práce:  | bakalářská                         |   |                                    |
| <b>Kritéria hodnocení práce:</b>  | <b>Bodové hodnocení</b>            |   |                                    |
| Vztah tématu k oboru studia, aktuálnost tématu, celkový odborný přínos (v praxi, v oboru, v pedagogickém procesu, v dalším výzkumu) a originalita práce.  | Maximálně 5 bodů                   | 5   |                                    |
| Kvalita úvodu/teoretických východisek studie, odborný styl, používání odborné terminologie.<br>Relevance přehledu poznatků k cílům práce. Postupnost a přiměřený logický sled myšlenek.   | Maximálně 15 bodů                  | 12  |                                    |
| Formulace zkoumaného problému a cílů práce. Shoda názvu práce s anotací/ abstraktem/ s cíli práce a s obsahem práce. Dosažení cílů práce.   | Maximálně 15 bodů                  | 14  |                                    |
| Kvalita použité metodologie s důrazem na prezentaci výsledků a na diskusi. Úroveň analytické a interpretační složky.  | Maximálně 15 bodů                  | 10  |                                    |
| Kvalita zpracování kapitoly Diskuse (k zjištěným výsledkům připojené komentáře studenta, srovnání s výsledky jiných šetření, se statistickými daty aj.)   | Maximálně 10 bodů                  | 7   |                                    |
| Kvalita sumarizace informací v kapitole Závěr včetně doporučení pro praxi, splnění cílů práce   | Maximálně 10 bodů                  | 8   |                                    |
| Přehlednost, úroveň členění, jazyková a stylistická úroveň práce, grafické zpracování (tabulek, grafů, ilustrací aj.).<br>Kvalita a vhodnost Příloh <input type="checkbox"/> nepřiloženy <input checked="" type="checkbox"/> přiloženy  | Maximálně 10 bodů                  | 6   |                                    |
| Aktuálnost a relevantnost použité literatury, citace a odkazy na zdroje aj., etická korektnost práce  | Maximálně 15 bodů                  | 10  |                                    |
| Celkový dojem z práce   | Maximálně 5 bodů                   | 3   |                                    |
| <b>Bodů celkem</b> (Uvedte součet bodů. Je-li kterákoliv položka bodována 0 body, celkový součet bodů se násobí nulou – tzn. výsledek hodnocení je F)   |                                    | 75  |                                    |
| Rozsah práce (30–70 stran)  | <input type="checkbox"/> překročen | <input checked="" type="checkbox"/> dodržen | <input type="checkbox"/> nedosažen |
| <b>Zdůvodnění hodnocení jednotlivých oddílů</b> (zejména zdůvodněte snížení klasifikace):<br>Motivace zaměstnanců je v dnešní době považována za klíčový faktor. Aktuálnost tohoto tématu je akcentována minimálně zvyšujícím se nedostatkem zdravotnického personálu. Proto volbu tohoto tématu hodnotím velmi pozitivně. Předložená práce má logickou strukturu a standardní členění na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je opřena o 28 zdrojů, z nichž bohužel pouze 5 zdrojů není starších více jak 5 let. Proporcionálně tato první část práce není vyvážená. Převažuje především zaměření na historii.<br>V praktické části prokázala studentka schopnost víceméně metodologicky pracovat. Jednotlivé položky dotazníku jsou vyhodnoceny a prezentovány pomocí tabulek a grafů, včetně slovního komentáře autorky. Některé komentáře jsou však udivující např. str. 53. |                                    |   |                                    |

Pozitivně bych rád hodnotil navržená doporučení pro praxi. Autorka v textu odkazuje na návrh motivační dohody v příloze 3. Text v příloze 3 však bohužel, dle mého názoru, není motivační smlouvou.

V práci lze nalézt rovněž gramatická, stylistická i formální pochybení.

Přes uvedené i neuvedené skutečnosti doporučuji práci k obhajobě a navrhuji klasifikovat stupněm D – uspokojivě.

|                      |  |                                       |                                       |  |                                       |                                    |
|----------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| Navrhuji klasifikaci | 100 – 97<br><input type="checkbox"/> A | 96 – 90<br><input type="checkbox"/> B | 89 – 80<br><input type="checkbox"/> C | 79 – 70<br><input checked="" type="checkbox"/> D | 69 – 60<br><input type="checkbox"/> E | 59-0<br><input type="checkbox"/> F |
|----------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|

**Otázky k obhajobě** (alespoň 1 otázka):

V jednotlivých otázkách dotazníku měli respondenti možnost označit položku „jiné“. Proč jste nevyužila možnost zjistit „více“?

Měla v otázce číslo 19 odpověď b) středoškolské bez maturity konkrétní význam?

Co bylo největší motivací ke studiu pro respondenty s délkou praxe nad 20 let?

Co bylo největší motivací ke studiu po respondenty s vyšším odborným vzděláním?

Koho řadíte mezi osobnosti současného „Ošetřovatelství“?

Domníváte se, že pouze podmíněnost odpracování určitého počtu let, by bylo u Vámi navržené motivační dohody pro zaměstnavatele ideální?

Mají možnost využít studující zaměstnanci KNTB, a.s. pracovního volna i bez toho aniž by uzavírali motivační dohodu?

Jaké konkrétní důsledky by mělo uplatnění Vámi navržených bodů motivační dohody na Vašem pracovišti v souvislosti s Vaším studiem?

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| <b>Práci k obhajobě:</b> | <input checked="" type="checkbox"/> doporučuji  | stručné odůvodnění v případě nedoporučení k obhajobě: |
|                          | <input type="checkbox"/> nedoporučuji<br><input type="checkbox"/> FX <input type="checkbox"/> F |   |

Datum: 22. 6. 2020 Podpis: Petr Snopek v. r.