

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK Oponenta

Autor práce: <p style="text-align: center;">Vladimír Grigorevič Duženkov</p>	Oponent: <p style="text-align: center;">PhDr. Jiří Svoboda</p>
Název závěrečné práce: <p style="text-align: center;">Osobnostní profil manažera jako klíčový prvek úspěchu ve školské sféře</p>	

Kritéria hodnocení závěrečných prací		počet bodů 0-5
A	Úvodní část Jasná formulace tématu. Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Co chce autor vyřešit? Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Co bude výstupem? Čeho má být dosaženo?) Vymezení obsahové struktury práce. Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce ?)	3
B	Dosavadní řešení problému Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury (akcent na manažerskou literaturu). Konkrétní příklady teoretických i praktických přístupů našich či zahraničních autorů.	5
C	Výzkumná část Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud umožňuje typ výzkumného problému). Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení).	3
D	Analytická část Analýza získaných faktů a údajů, jejich korektní a objektivní hodnocení. Úroveň interpretace materiálu, konfrontace s údaji z odborné literatury či z jiných analogických výzkumů	4
E	Závěry Doporučení o vhodnosti implementace (kdy, kde využít, za jakých okolností apod.). Vyústění formou projektu rozvoje	5
F	Prezentace (formální úroveň práce) Jasná a zřetelná struktura práce. Vhodně začleněné tabulky či jiné dokumenty. Úplnost obligátních náležitostí, např.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Použití kvalitního tiskového editoru a korektoru. ▪ Klíčová slova. (Slova, která se nejvíce vztahují k řešené problematice a jejichž zadáním do počítače by byl právě text této práce identifikován a vyhledán z množství jiných podobných). ▪ České a anglické resumé (jde o souhrn řešených a zjištěných skutečností, nikoliv o „zkrácený obsah bez uvedení stran“). ▪ Bibliografie dle platné normy atd. 	5
G	Přínos pro sféru řízení Vztahuje se práce skutečně k managementu? Je dostatečně analytická či pouze popisná? (Není to pouze komentovaný přehled ředitelské dokumentace? Neobsahuje příliš obecných frází?) Jde skutečně o odborně fundovaný projekt vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství?	5
celkem bodů (0-35)		30

Klady práce:

- Autor prezentuje zajímavý pokus o hodnocení osobnostních kritérií, používaných či využitelných při výběrových řízeních na řídicí posty ve školství. V této návaznosti se zaměřuje zejména na velmi aktuální problém rovnosti šancí pro osoby různých státních příslušností.
- Setkáváme se s poměrně kvalitním odborným vyjadřováním, provázeným oporou o dobře zvolené odborné materiály, s adekvátními odkazy. U některých zajímavých zjištění autor projevil cit pro interpretaci, často i pohotovost se vyjadřovat k mnohým otázkám volně souvisejícím se sledovanými jevy.
- Práce obsahuje řadu kreativních přístupů, nechává se inspirovat některými odbornými studiemi a experimentuje se statistickými přístupy, s nimiž se prozatím v bakalářských pracích příliš často nesetkáváme.
- Práce je bezpochyby přínosem pro rozvoj personálního managementu ve školství a přináší řadu takřka provokativních otázek k problematice personálního výběru.

Nedostatky práce:

- Díky pohotovému vyjadřování však autor otevírá celou řadu paralelních závažných problémů, jež prezentuje sice kultivovaně, ovšem nejsou nijak podloženy adekvátními fakty. („Při posuzování vlastností měření byla posuzována jeho validita, reliabilita a praktičnost“.- Validita vůči úspěchu ve školské sféře, jak zní název studie? Jaká reliabilita? Atd..)
- Závažným problémem je zajisté rozpor mezi názvem práce a obsahem jak úvodních teoretických pasáží, tak výzkumné sondy. Kritéria úspěchu nejsou nijak definována, natož konfrontována s klíčovými prvky osobnosti. Zásadním kritériem se pro autora stává výběr určitých položek s vysokou frekvencí voleb respondentů, což může být ve vztahu k úspěšnosti manažera snadno zpochybnováno. V tomto smyslu lze např. konstatovat, že stanovené téma závěrečné práce nebylo splněno.
- Práce obsahuje řadu tvrzení, k nimž nelze najít oporu („Výsledky šetření osobnostního profilu zjištěné specifickými testy jsou věrohodné ... a nezpochybnitelné.“ Atd.)

Snad na okraj: Autor patrně bezděčně navodil přirozený experiment. V jeho závěrečné práci jsou desítky překlepů a gramaticky chybných vyjádření („...abychom je prozkoumaly“ str.48). I když podle výzkumné sondy lze interpretovat jazykové nedostatky jako zanedbatelné, posuzovaná položka dostává často charakter „důležité vlastnosti osobnosti“. Praktická úvaha: Jestliže uchazeč o řídicí funkci necítí potřebu ani při své „vrcholné zkoušce“ vysokoškolského studia předložit práci v jazykově správné verzi, bude vůbec cítit potřebu odpovědně reprezentovat svou instituci při méně náročných situacích?

Návrh klasifikace práce: **Velmi dobře.**

Přes uvedené výhrady však lze konstatovat, že práce je natolik přínosná, že v případě kvalitní obhajoby ji lze klasifikovat „výborně“.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Jak významnou roli podle Vašeho názoru hraje v konkurzním řízení „gender fenomén“ (v práci není vůbec zmiňován) ?
2. Do jaké míry by asi mohla Vámi použitá sestava (případně testová baterie) predikovat celkovou úspěšnost kandidáta při řízení školy?
3. Pokuste se správně formulovat název předložené práce (v souladu s obsahem).

V Praze dne 27.4.2008.