

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK OPONENTA

Autor práce: Eva Hintnausová	Oponent: Mgr. Bc. Jaromír Hladký
Název závěrečné práce: Odměňování pedagogických pracovníků v závislosti na kvalitě jejich práce – určeno pro ředitelky a učitelky mateřských škol	

Indikátory kvality závěrečné práce Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte X, zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>(Přítomnost klíčových znaků A1, A2, práce by neměla být doporučena k obhajobě)</i>				
Znak				
A	Klíčové znaky; úvodní část			
A1	Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)			
A2	Závěrečná práce „přesahuje hranice“ jedné konkrétní školy. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství (nikoli o shrnutí subjekt. zkušeností z vlastní praxe, popis jednoho projektu atd.).			
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)			
B	Dosavadní řešení problému			
B1	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury; akcent na manažerskou literaturu. (Přiměřený rozsah použitých zdrojů včetně internetu.)			
B2	Jsou uvedeny odkazy na odbornou literaturu.			
B3	Je zřetelné, kde jde o autorský text a kde o kompilaci; kompilace má hodnotící nadhled, nejde o mechanické výpisky z literatury.			
C	Výzkumná část			
C1	Výzkumná část se vztahuje k tématu a cíli práce.			
C2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat).			
C3	Byly použity vhodné výzkumné metody a nástroje.			
D	Analytická část			
D1	Je provedena kvalitní analýza získaných faktů a údajů.			
D2	Interpretace zjištěných výsledků je dostatečně analytická, nejde jen o komentované vyjádření číselných údajů.			
D3	Interpretace výzkumu umožňuje zpracování závěrů, doporučení, výstupů práce.			
E	Závěry. Přínos pro sféru řízení			
E1	Závěrečná část hodnotí, zda bylo dosaženo stanoveného cíle práce (viz A3). (Závěr práce není redukován jen na výsledky a interpretaci výzkumu, na potvrzení či vyvrácení hypotéz.)			
E2	Výstupem práce je materiál využitelný pro řízení ve školství: doporučení, návrhy, metodické postupy, příručka, manuál, vymezení rizik...			
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít v práci řídicího pracovníka.			
E4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství.			
F	Prezentace (formální úroveň práce)			
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohl., resumé, klíčová slova, obsah...), grafická a typografická úroveň práce...			
F2	Resumé obsahuje stručný souhrn řešených a zjištěných skutečností (nikoliv zkrácený obsah).			
F3	Bibliografie dle platné normy.			

Klady práce:

Téma práce bylo vybráno vhodně z oblasti studovaného oboru školského managementu. Dotýká se oblasti odměňování ředitelek a učitelek MŠ v kraji Vysočina. Práce sice přesahuje rámec jedné školy, ale výzkum mapuje situaci pouze na malém vzorku mateřských škol jednoho kraje.

Teoretická část, kde autorka využívá odpovídající literaturu, obsahuje převážně citace z titulů uvedených v přehledu v závěru práce. Odkazy na citovanou literaturu jsou uváděny.

K průzkumu byl vhodně využit dotazník. Pracuje se vzorkem, který by možná posloužil popisu situace v kraji.

Zpracování získaných dat je rozděleno na popis a analýzu. V analýze získaných dat se autorka s ohledem na relevanci pokusila o rozbor zaměřený na výstupy získané od skupiny ředitelek a vedoucích učitelek.

Nedostatky práce:

Cíl práce je formulován, je však velmi obecný a nestanoví žádný konkrétní výstup, který by měla práce přinést.

V teoretické části převažují mechanické výpisky, vlastní hodnotící nadhled práce téměř postrádá. K zápisu odkazů na citovanou literaturu nejsou využity možnosti použitého textového editoru – není v souladu s pokyny pro zpracování ZBP.

V průzkumné části tvorba dotazníku nevychází z teoretických základů, zaměření průzkumu na tři cílové skupiny respondentek (ředitelky samostatných MŠ, vedoucích učitelek MŠ při ZŠ a učitelek MŠ) později komplikuje zpracování získaných dat, jejich analýzu a potažmo i jeho vypovídací hodnotu. Formulace otázek průzkumu i závěrů k jednotlivým zjištěním jsou neobratné, mnohdy těžko srozumitelné, autorka neuzívá obecně používané termíny (např. str. 23). Výzkum zjišťuje řadu údajů, které nejsou relevantní vzhledem k tématu práce (systém tvorby ŠVP, činnosti vykonávané respondentkami, delegace odpovědnosti). Získané údaje nejsou zkoumány ve vzájemných vztazích, jak by napovídala název a cíl práce.

V popisu získaných dat jsou duplicitně k popisovanému jevu uváděny jak tabulky tak grafy. Pro porovnání údajů cílových skupin, které nemají stejnou četnost, není vhodné užití absolutních údajů (viz graf 3, str. 26). V textové části většinou jde pouze o popis údajů v tabulce a grafu. Náznost také někdy komplikuje volba typu a barevnosti grafů (str. 47).

Na str. 48-49 uváděná tabulka vyplacených nenárokových složek platu na MŠ kraje Jihlava vůbec nekoresponduje se zjištěními průzkumu a jeví se v tomto případě jako zbytečná.

Závěr práce nepřináší žádná nová zjištění a podněty pro vedoucí pracovníky v této oblasti personální práce.

Po formální stránce práce ukazuje na neznalost práce v textovém editoru a tabulkovém procesoru (což bylo součástí základních kurzů programu SIPVZ, jímž prošli všichni učitelé) – práce má nedostatky v základních zásadách psaní textu, v jeho formátování, čitelnosti (volba barev písma – žluté).

Chyby jsou i v gramatice („s kritériemi“ – např. str. 33, 44, 50).

Resumé neodpovídá obsahu práce.

Práce prokazuje nepochopení závažnosti a významu ZBP autorkou. Práce se zabývá spíše hodnocením zaměstnanců než jeho průnikem do oblasti odměňování. Vzhledem k tématu bylo možno zjišťovat konkrétní fakta v oblasti vztahů mezi hodnocením a

odměňováním, která mohou mít vliv na změny v odměňování pedagogických pracovníků v mateřských školách, a v tomto smyslu doporučuji práci přepracovat.

Práci k obhajobě

nedoporučuji

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. V čem spatřujete rozdíly v názoru na odměňování mezi skupinou ředitelek samostatných MŠ a vedoucích učitelek mateřských škol spojených se ZŠ nebo vzájemně.
- 2.

V Písku dne 15. května 2010.



Jaromír Hladký