

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK OPONENTA

Autor práce: RNDR. Zuzana Pipková	Oponent: Mgr. Bc. Jaromír Hladký
Název závěrečné práce: Hodnocení pedagogických pracovníků jako součást autoevaluace školy.	

Indikátory kvality závěrečné práce Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte X, zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A2, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>		neobsahuje	obsahuje částečně	obsahuje
Znak				
A	Klíčové znaky; úvodní část			
A1	Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)			X
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.).		X	
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)			X
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.)			X
B2	Jsou uvedeny odkazy na odbornou literaturu.			X
B3	Je zřetelné, kde jde o autorský text a kde o kompilaci; kompilace má hodnotící nadhled, nejde o mechanické výpisky z literatury.			X
C	Výzkumná část			
C1	Výzkumná část se vztahuje k tématu a cíli práce.			X
C2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat).	X		
C3	Byly použity vhodné výzkumné metody a nástroje.			X
D	Analytická část			
D1	Je provedena kvalitní analýza získaných faktů a údajů.		X	
D2	Interpretace zjištěných výsledků je dostatečně analytická, nejde jen o komentované vyjádření číselných údajů.		X	
D3	Interpretace výzkumu umožňuje zpracování závěrů, doporučení, výstupů práce.			X
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...			X
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít v práci řídicího pracovníka.			X
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.			X
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...			X
F2	Resumé obsahuje stručný souhrn řešených a zjištěných skutečností (nikoliv zkrácený obsah).			X
F3	Bibliografie dle platné normy.			X

Klady práce:

Závěrečná práce je přínosem pro praxi školského managementu. Sice vychází ze zkušenosti pouze jedné - vlastní školy, nicméně popsaný postup přípravy systematického hodnocení pedagogických pracovníků je dobrým nástrojem poslušnosti potřebných úkonů a činností, které vedou k úspěšnému výstupu v této oblasti personálního managementu a rozvoje lidských zdrojů. Může být vhodnou pomůckou při hledání cest k řešení této problematiky. Reflektuje a z pohledu praxe kriticky aplikuje teoretické poznatky získané studiem uvedených zdrojů. Teoretická část dokládá velmi dobrou orientaci v těchto zdrojích, když vhodně cituje řadu zásadních myšlenek vztahujících se k problematice hodnocení a přidává i vlastní názor a zkušenost, které dokládám i průzkumy z předchozích fází studia. I když autorka neprovádí speciální průzkum, nestanoví hypotézy, právě využití dosavadních šetření slouží jako vhodný základ pro smysl a úspěšné naplnění cíle práce. Následné průzkumy názorů na pilotní průběh hodnotících rozhovorů a hodnotících listů odpovídá teoretickým požadavkům na tvorbu systému hodnocení zaměstnanců a jejich účasti na tomto procesu. Práce může být i fundovaným podkladem do diskuse o vytváření Profesního standardu kvality učitele, která právě probíhá.

Nedostatky práce:

Je škoda, že práce nepřesahuje rámec vlastní školy. V průběhu 2 let, kdy autorka pracovala na vytváření systému hodnocení, mohl být podroben odzkoušení a vyhodnocení alespoň na školách, které jsou uvedeny jako zájemci o výstup této práce.

Práci by prospělo ještě širší a podrobnější vyhodnocení provedených průzkumů a podrobnější komentář, proč došlo k pozitivnímu posunu v náhledu pracovníků na periodické hodnocení a tvorbu hodnotících listů.

Je škoda, že podrobnějšímu průzkumu nebyly podrobeny názory na stanovení škály hodnocení jednotlivých kritérií. V hodnotícím listu chybí podrobnější vysvětlení úrovně naplnění těchto kritérií, aby hodnocený měl k dispozici pomůcku pro reflexi svého pracovního výkonu. Možná by bylo zajímavé diskutovat i to, zda škála používaná ve škole k běžné klasifikaci žáků by byla nebo nebyla vhodná k užití i v tomto případě.

V tomto směru práci chybí i přesnější zakotvení hodnocení pedagogických pracovníků v systému vlastního hodnocení školy a jeho souvztažnosti k jejím základním kurikulárním dokumentům. Mohla podrobněji řešit i průmět hospitační činnosti a zjišťování výsledků vzdělávání do celkového hodnocení pedagogického pracovníka.

Práci k obhajobě

Doporučuji s výhradami

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Posuďte klady a zápory využití klasifikační škály užívané ve škole k hodnocení dosažení úrovně naplňování klíčových kompetencí učitele.
2. Jak do hodnocení pedagogických pracovníků promítnout i dosahované výsledky žáků?

V Písku dne 12.5.2009