

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor práce: Helena Z á m o s t n á	Vedoucí práce: Mgr. Bc. Jaromír H l a d k ý
Název závěrečné práce: KRITÉRIA HODNOCENÍ ŘEDITELŮ MATEŘSKÝCH A ZÁKLADNÍCH ŠKOL, ZŘIZOVANÝCH OBCEMI	

Indikátory kvality závěrečné práce Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte X , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>(V závěrečné práci by měly být klíčové znaky A1, A2, práce by neměla být doporučena k obhajobě.)</i>				
Znak				
A	Klíčové znaky; úvodní část			
A1	Zřetelné vymezení do oblastí 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.).			X
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:

Autorka zvolila velmi potřebné téma. Z úvodní teoretické části je patrný její fundovaný vhléd do problematiky hodnocení a znalost teoretických pramenů pro tvorbu kvalitních systémů hodnocení pracovního výkonu. Z její dosavadní praxe vyplynula také fundovaně definovaná východiska pro výzkumnou část. Velmi efektivní se mi jeví také její záměr porovnat odpovědi obou skupin respondentů – ředitelů škol a jejich zřizovatelů.

Analýza získaných dat není pouhým popisem, autorka se většinou snaží o konfrontaci pohledu obou aktérů hodnotícího procesu.

V závěru práce autorka přináší orientační návrh kritérií hodnocení podle jednotlivých oblastí a návrh dotazníku pro sebehodnocení.

Nedostatky práce:

Průzkum sice vychází z autorčiny znalosti teoretických základů problematiky hodnocení, slabinou však je, že řada respondentů patrně nemá o systematickém hodnocení potřebné informace. Získaná data pak jsou do značné míry ovlivněna touto skutečností.

Systém hodnocení zřizovatelé zaveden většinou nemají, nejsou připraveni na komplexní pojetí periodického hodnocení ředitelů škol. Ředitelé škol by o něm museli vědět.

Návrh kritérií hodnocení ředitelů škol podle jednotlivých oblastí působí dojmem, že autorka pracovala v časové tísní, takže již nestačila specifikovat váhu jednotlivých kritérií i posoudit jejich zařazení do oblastí, některá kritéria, potřebná i z hlediska kurikulární reformy, chybí (např. klima školy). Návrh dotazníku pro sebehodnocení je příliš zjednodušený, měl by podrobněji odrážet jednotlivá kritéria.

Práci k obhajobě

DOPORUČUJI

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. V čem vidíte příčinu rozdílných odpovědí ředitelů škol a zřizovatelů v otázce sebehodnocení? Je možné hodnocení, o němž hodnocený ani neví, považovat za hodnocení v pojetí manažerských teorií?
2. Jako hodnotící škálu pro dotazník k sebehodnocení jste použila klasifikační stupnici. V čem spatřujete výhody a rizika tohoto užití ?

V Písku dne 2.9.2009