

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA  
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

## HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

### POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

<b>Autor práce:</b> <p style="text-align: center;"><b>Mgr. Zdeněk Kreidl</b></p>	<b>Vedoucí práce:</b> <p style="text-align: center;"><b>Mgr. Bc. Jaromír Hladký</b></p>
<b>Název závěrečné práce:</b> <p style="text-align: center;"><b>PERSONALISTIKA NA ZŠ – PŘIJÍMÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ</b></p>	

<b>Indikátory kvality závěrečné práce</b> Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte <b>X</b> , 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
<b>Znak</b>				
<b>A</b>	<b>Klíčové znaky; úvodní část</b>			
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>B</b>	<b>Dosavadní řešení problému</b>			
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
<b>C</b>	<b>Výzkumná část</b>			
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
<b>D</b>	<b>Analytická část</b>			
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
<b>E</b>	<b>Závěry. Přínos pro sféru řízení</b>			
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.)			X
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 <b>obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – školský management</b> . Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství.			X
<b>F</b>	<b>Prezentace (formální úroveň práce)</b>			
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:**

Výrazným kladem práce je již zvolené téma. To je velice aktuální z pohledu personální práce, jež je jednou z nejdůležitějších činností vedoucích pracovníků v základních školách. Řeší jednoznačně potřebnou problematiku v oblasti řízení ve školství. Stanovený cíl práce je konkrétní, smysluplný, jasně a srozumitelně formulovaný a prací také splněný. Rozsah práce je přitom úměrný řešené problematice.

Autor fundovaně zkoumá atmosféru, podmínky a průběh přípravy a realizace jedné ze základních činností personálního řízení, kterými jsou nábor, výběr a přijímání pedagogických pracovníků. Přínosem je snaha o srovnání podmínek v ziskové sféře a ve školství.

V teoretické části vychází z odpovídajících a vzhledem k řešené problematice aktuálních teoretických zdrojů, čímž autor prokazuje zvládnutí oboru studia. Z práce je zřejmé, kde jde o původní text, citaci či kompilaci.

Také výzkumná část má vysokou úroveň. Autor zvolil vhodnou metodiku a nástroje průzkumu. Pilotní osobní návštěvy 5 škol a pohovor s jejich vedoucími pracovníky dovolily ověřit a vhodně upravit otázky průzkumu. Počtem respondentů z celé ČR autor získal dostatečné množství relevantních údajů, které mají vypovídací hodnotu pro zobecnění. Autor je velice dobře analyzuje a zobecňuje v závěru, který vyúsťuje ve stanovení metodiky pro úspěšné řízení této oblasti ředitelem školy.

Svůj cíl práce beze zbytku splnila. Je vhodným studijním materiálem pro vedoucí pracovníky škol, vychází z konkrétní situace a stává se fundovaným pomocníkem řediteli při řízení lidských zdrojů ve škole.

Práce má potřebnou úroveň i po stránce grafické, autor prokazuje dovednosti práce s textovým editorem a tabulkovým kalkulátorem a využívá je k zvýšení názornosti zjištěných údajů.

### **Nedostatky práce:**

Zásadní nedostatky v práci nespátřuji (spíše překlepem je gramatická chyba ve třetím řádku na str. 41).

### **Práci k obhajobě**

## ***DOPORUČUJI***

### **Doporučení a otázky pro obhajobu:**

1. Porovnejte problematiku přijímání pedagogických s přijímáním nepedagogických pracovníků. Kde spatřujete hlavní rozdíly?
2. Jak by měl ředitel školy z pohledu personálního řízení řešit dlouhodobý nedostatek některých aprobací na trhu práce?

V Písku dne 3. 9. 2010

Jaromír Hladký