

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
 PEDAGOGICKÁ FAKULTA
 ÚSTAV PROFESNÍHO ROZVOJE PRACOVNÍKŮ VE ŠKOLSTVÍ
 Myslíkova ul. 7, 110 00 Praha 1
 CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁRSKÉ PRÁCE
 kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK VEDOUČÍHO PRÁCE

Autor práce: <p style="text-align: center;">Mgr. Jiří Kopecký</p>	Vedoucí práce: <p style="text-align: center;">Ing. Helena Černíková</p>
Název závěrečné práce: <p style="text-align: center;">Hodnocení pracovního výkonu učitele střední školy (tvorba, metody a kritéria)</p>	

Kritéria hodnocení závěrečných prací		počet bodů 0-5
A	Úvodní část Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Čeho má být dosaženo?) Jasná formulace tématu (Co chce autor vyřešit? Co bude výstupem? Formuluje hypotézy?) Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce ?)	5
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 Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení).	4
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 	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)		33

Zhodnoťte klady práce:

1. Zvolené téma bakalářské práce je pro školskou praxi přínosné, neboť dosud i přes usilovnou snahu MŠMT a zřizovatelů škol o implementaci evaluace a autoevaluace škol, neexistuje propracovaný systém hodnocení pracovního výkonu učitele.
2. Práce je účelně a jasně strukturována. Teoretická část přináší ucelený přehled základních informací pro manažery škol, které mohou využít pro tvorbu systému hodnocení pracovního výkonu učitele v podmínkách konkrétní školy. Autor vycházel z poznatků získaných studiem řady autorů i z vlastní manažerské praxe.
3. Přínosem autorovy bakalářské práce je realizace poměrně rozsáhlého dotazníkového šetření ve dvou cílových skupinách – 20 manažerů škol a 120 středoškolských učitelů.
4. Prokázal zvládnutí metodologie výzkumu počínaje jasnou formulací cíle, účelně stanovených hypotéz, sestavení dotazníků a jejich pilotáž včetně uvážlivé a pečlivé analýzy a interpretace získaných výsledků.
5. Po stránce formální je práce na vysoké úrovni, obsahuje všechny obligátní náležitosti a plně splňuje požadavky kladené na bakalářskou práci.

Uved'te nedostatky práce:

Práce obsahuje několik drobných chyb, které mají charakter překlepů nebo jde o chyby vzniklé přepisem (např.str. 26,47) zásadní nedostatky se však v práci nevyskytují.

Návrh klasifikace práce: Výborně

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Na str. 46 uvádíte, že 50 % respondentů (učitelů) má obavy z hodnocení, přestože uznávají, že hodnocení pracovního výkonu učitele je nezbytné. Zvažte, jak může manažer školy eliminovat obavy z hodnocení.
2. Domníváte se, že lze využít metodu BARS i pro sebehodnocení pracovního výkonu učitele?

V Praze dne 13.5.2006

Ing. Helena Černíková