

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor práce: Jiřina Vogeltanzová	Vedoucí práce: RNDr. Jindřich Kitzberger
Název závěrečné práce: Právní postavení ředitelky mateřské školy a vliv funkčního období ředitelky na řízení školy po novele Školského zákona 2012	

Indikátory kvality závěrečné práce		1 - rozhodně	2 - spíše ano	3 - spíše ne	4 - rozhodně
Znak					
Označte X , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A3, E1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A	Klíčové znaky; úvodní část				
A1	Zřetelné vymezení do oblastí studovaného oboru. (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 subjektivních zkušeností z vlastní praxe	X			
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?) Charakteristika cíle (SMART)	X			
B	Dosavadní řešení problému				
B1	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury		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 výzkumných otázek a tvrzení, popř. 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 studovaný obor				
E1	Závěrečná část hodnotí, zda bylo dosaženo stanoveného cíle práce (viz A3). (Závěr práce není redukován jen na výsledky a interpretaci výzkumu či tvrzení)		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 obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školy či školství.		X		
F	Prezentace (formální úroveň práce)				
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury, grafická a typografická úroveň práce...		X		
F2	Dodržení stanoveného rozsahu	X			
F3	Bibliografie dle platné normy.	X			

Klady práce:

- Kombinace metod – rozhovory, dotazníky
- Šetření zaměřeno na více skupin respondentů – ředitelé, úřad, zřizovatelé – možnost komparace dat
- Zaměření na aktuální problematiku

Nedostatky práce:

(Nedostatky práce korespondují s absencí požadovaných znaků; konkretizujte pro text práce.)

- V interpretacích a prezentaci výsledků výzkumného šetření zachází autorka někdy nepřiměřeně daleko a vyvozuje něco, co z dat nevyplývá a není jasné, odkud jsou poměrně silné soudy čerpány, např.:
 - v otázce č. 3 „Je funkční období 6 let dostatečně dlouhá doba pro uskutečnění vaší vize?“ se na str. 49 uvádí: „Ředitel není politik, který musí rychle plnit nějaké předvolební sliby, měl by ve své funkci absolvovat alespoň jeden cyklus výměny žáků, v případě základní školy tedy devět let. Jestliže dokáže ředitel školy vybudovat kvalitní a funkční systém, pak má právo výsledků své práce užívat a pouze je doplňovat o aktuální vstupy.“
 - K otázce č. 4 je uvedeno: „Pokud nastoupí pedagog do funkce ředitele, šest let je doba, za kterou se naučí základní mechanismy řízení konkrétní školy, jednání se zaměstnanci, konkrétními specifiky, s konkrétními zřizovateli, konkrétními partnery, s konkrétními legislativními změnami atd. Teprve po této době je schopen vědomě řešit a cíleně směřovat školu v jejím dalším vývoji.“
- Ačkoli hlavním cílem práce bylo: „zjištění dopadu zavedení funkčního období pro ředitele mateřských škol- zda zavedení funkčního období na dobu 6 let ředitelkám a ředitelům stačí k naplnění jejich vize“, žádná z ověřovaných hypotéz se tohoto cíle netýkala. V závěru pak vyhodnocení tohoto cíle je věnována velmi malá pozornost, přičemž pro zjištění je k dispozici jen názor respondentů v jedné z otázek dotazníku. Nebylo tedy rozhodně prokázáno, že období 6 let nestačí řediteli na naplnění vize, jen to, že si to oslovené ředitelky myslí. Je škoda, že tomuto problému nebyly věnovány další otázky, abychom zjistili např. důvody, které k tomuto postoji vedou.
- Hypotézy by měly vyplývat z teoretické části, tedy mělo by být nějak odůvodněno, že něco podobného lze předpokládat. Z tohoto hlediska je teoretická část nedostatečně zaměřena k předmětu výzkumu. Např. hypotéza č.1 „**V případě existence funkčního období je míra motivace k vyšším pracovním výkonům vyšší, než když funkční období zavedeno nebylo.**“ je postavena dost nepravděpodobně a nelze se divit, že nebyla potvrzena.
- Teoretická část čerpá z poměrně malého množství odborné literatury, přičemž je škoda, že se autorka nevěnovala více jevům, které pak zkoumala ve výzkumné části – např. jak dlouhá doba je v organizaci potřebná na naplnění vize, co to vůbec ve škole vize je apod. (vzhledem k hlavnímu cíli práce)
- Škoda, že nebylo více využito kvalitativní metody, rozhovory jsou poměrně stručné. Nikde jsem však nenalezl jakékoli zhodnocení těchto dat, resp. komentář, co vlastně tato část výzkumu přinesla.
- Str. 64-80 jsou jen prázdné stránky

Hodnocení práce:

Velmi dobře

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Hlavní cíl práce byl ověřit, zda 6 let je dostatečně dlouhá doba na naplnění vize ředitele školy. Vysvětlete pojem „vize školy“ a zda máte nějaké podklady pro tvrzení, že 6 let není dostačující.
2. Jak jste odvodila hypotézu, že 6ti leté funkční období by mělo být motivací k vyšším pracovním výkonům?

V Praze dne 12.6.2013

Jméno a příjmení: Jindřich Kitzberger

Podpis: