

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK OPONENTA

Autor práce: Dita Balcarová

Vedoucí práce: PhDr. Jan Voda, Ph.D.

Název závěrečné práce:

Změna kultury školy po nástupu ředitelky mateřské školy do funkce

Indikátory kvality závěrečné práce		1 - rozhodně ano	2 – spíše ano	3 – spíše ne	4 - rozhodně ne
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:

1. Smysluplný výběr tématu.
2. Vhodně koncipovaná teoretická část – vybrané poznatky z literatury se vztahují k řešené problematice.
3. Metodologicky správné uchopení problematiky kultury školy s využitím Kilmann-Saxtonova dotazníku, který lze obecně považovat za standardizovaný výzkumný nástroj.
4. Pilotní výzkum přispěl k dílčím úpravám dotazníku.
5. Výzkum provedený ve dvou časových řezech (2009, 2012) umožňuje sledovat dynamiku vývoje kultury školy.
6. Doplňující dotazník pro zaměstnance umožnil získat vysvětlující informace.

Nedostatky práce:

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

7. Práce umožnila nahlédnout detailně situaci konkrétních zkoumaných škol a provést diagnostiku jejich organizační kultury. K řešení výzkumného problému „*Jak může ředitelka školy využít názorů zaměstnanců na úroveň kultury organizace k její změně?*“ a ověření předpokladu „*Názory zaměstnanců pomohou ředitelce mateřské školy nastupující do funkce při realizaci změny kultury organizace*“ (s. 24) však podle mého soudu přispívá jen okrajově. Poznatky získané Kilmann-Saxtonovým dotazníkem i doplňujícím dotazníkem autorky totiž primárně tento problém neřeší. Výzkum se soustředí na zjišťování kultury školy, tj. kladou se otázky typu „**jaký/jaká** je kultura“, nikoli na prostředky k provedení změny, čemuž by lépe odpovídaly dotazy „**jak** lze kulturu měnit, **jak** lze využívat názory zaměstnanců“.
8. Kapitola 6 (s. 58 a násl.) tak představuje spíše zobecnění teoretických poznatků (a přesvědčení autorky) než generalizace argumentované s oporou o výzkumné nálezy.
9. Cíl práce „vytvořit návod pro začínající ředitelky mateřských škol, jak vžitou slabou kulturu školy změnit“ (s. 9) tak nadále zůstává bez náležitého empirického podložení. Navzdory těmto nedostatkům považuji práci za kvalitně provedenou.

Hodnocení práce: 1 - výborně

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Zamyslete se nad tím, jaký vliv na reliabilitu odpovědí respondentů může mít laické/nejednotné chápání pojmů jako styl vedení (ot. 1), efektivně fungující tým (ot. 9), být dostatečně informován (ot. 15) v dotazníku pro zaměstnance (s. 71 a násl.).
2. Jestliže můžeme bilancovat přednosti a nedostatky silné kultury (s. 15), můžeme tedy připustit, že i slabá kultura má nějaké přednosti? Napadají Vás nějaké?

V Říčanech dne 7. 12. 2012

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'J.V.' followed by a flourish.

PhDr. Jan Voda, Ph.D.