

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Management vzdělávání

POSUDEK OPONENTA

Autor diplomové práce: Bc. Zdeňka Horváthová	Oponent diplomové práce: Mgr., Bc. Jiří Trunda
Název diplomové práce: Hodnotící kritéria pro hodnocení ředitelů domů dětí a mládeže	

Indikátory kvality závěrečné práce		1 – rozhodně ano	2 – spíše ano	3 – spíše ne	4 – rozhodně ne
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>					
Znak					
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 je přesahuje hranice jedné konkrétní školy či pracoviště. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství, nikoli o popis subjektivní zkušenosti autora	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		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 českou i zahraniční 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 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	Formulace 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 školství či rozvoj studovaného oboru			X	
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít.			X	
E4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – management vzdělávání. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji studovaného oboru, teorie či určitého úseku řízení školy či školství.				X
F	Prezentace (formální úroveň práce)				
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohlášení, resumé, klíčová slova, obsah), grafická a typografická úroveň práce.		X		
F2	Dodržení stanoveného rozsahu		X		
F3	Bibliografie dle platné normy.		X		

Klady práce:

- Autorka zvolila téma, které dosud není výzkumně řešeno.
- Popis výzkumu je podrobný, umožňuje uživateli sledovat myšlenkovou cestu autorky.

Nedostatky práce:

- Věcná chyba - na straně 15 autorka používá formulaci, ze které vyplývá, že z jejího pohledu je kontrola a hodnocení totéž “... *hodnocení je součástí každodenního vztahu mezi nadřízeným a podřízeným. Jedná se o průběžnou kontrolu...* “
- Formální – použitý způsob odkazů na zdroje je velmi nepřehledný (používání čísel).
- Diplomantka používá dlouhé, nekomentované, nereflektované citace jednoho zdroje, text tak dostává podobu spíše výpisků z knihy, než odborného textu – např. celá strana 16, nebo celá strana 20. Z důvodu absence vztahování obsahu k jejímu cíli, uvádění pouze výčtu metod apod. dochází ke zkreslení problematiky – na str. 28 uvedená metoda „mystery shopping“ by ve skutečnosti byla v prostředí, o kterém pojednává práce, zcela kuriózní (ani sama autorka ho nezařadila jako alternativu odpovědi ve svém výzkumu).
- Na straně 24 formálně chybí překlad uvedené strategie MBO do češtiny, stejně jako v případě na straně 26 uvedených metod AC a DC.
- Na straně 40 autorka postuluje, že *u jednotlivých faktorů hodnocení a rozvoje nelze vyjádřit jejich vzájemný vztah*. Toto poměrně zásadní tvrzení však nijak nedokládá. Diplomantka uvedeným tvrzením zdůvodňuje absenci hypotézy, to je však zbytečné, protože v deskriptivním výzkumu se hypotéza nevyžaduje. Formulovaná tvrzení jsou v logickém rozporu – jestliže hodnocení ředitele nevede k jeho rozvoji, jak může totéž hodnocení přispívat rozvoji DDM? Kromě toho - zvolenou výzkumnou metodou nelze objektivně zjistit, zda hodnocení přispívá, či nepřispívá rozvoji ředitele, ale pouze jaký je názor respondentů na tuto otázku.
- Autorka nevyužívá identifikátory zařazené do dotazníkového šetření ke stratifikaci zjištění, není tedy zcela jasné, k čemu vlastně slouží.
- Na straně 50 – 51 (i jinde) autorka odbočuje od výzkumu zpět k teorii, což rozbíjí strukturu práce. Na uvedené straně například popisuje obecné výhody hodnotícího pohovoru – teprve zde vztahuje obecnou část k cíli práce.
- Formální: překlepy, občasné chyby – např. na straně 52 interpunkce ve druhé větě pod grafem č. 11.
- Autorka nevyužívá potenciál vytěžených dat – například možnost komparaci kritérií hodnocení uváděných zřizovateli a řediteli, zůstává na úrovni verbalizace statistických údajů a odbočuje od výzkumu k obecným prohlášením typu: „*Správně stanovená kritéria by měla sledovat cíle hodnocení, záleží tedy na tom, jaký cíl si konkrétní hodnotící proces určí.*“ (strana 55).
- Formulační nepřesnosti a neobratnosti – např. na straně 63 se dovídáme, že otázkou: „*Sestavujete si plán profesního rozvoje?*“ autorka zjišťovala, zda si respondenti sestavují plán profesního rozvoje, což je ovšem zcela zjevné ... Nedovídáme se ale, proč autorka takovému zjištění přisuzuje natolik zásadní význam, že mu věnuje samostatnou dotazníkovou položku. Na straně 64 pak autorka formuluje ne zcela srozumitelně: „*52 z celkem 54 dotazovaných ředitelů DDM uvedlo, že svůj plán profesního rozvoje nepřizpůsobuje na základě hodnocení zřizovatelem, tvrzení č. 2 bylo potvrzeno.*“ Ovšem tvrzení č. 2 sama formulovala jinak – totiž, že „*hodnocení zřizovatelem nemá zásadní vliv na rozvoj ředitele DDM.*“ zde autorka zjevně zaměňuje plán profesního rozvoje a osobní rozvoj jako takový. Zřizovatelé DDM i

ředitelé DDM se domnívají, že hodnocení ředitelů zřizovatelem je potřebné pro zvyšování kvality DDM.

Hodnocení práce:

Dobře - 3

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Vysvětlete, prosím, jak může hodnocení ředitele zřizovatelem přispět k rozvoji DDM, aniž by přispělo k rozvoji ředitele.
2. Argumentujte, prosím, odborně své tvrzení, že *u jednotlivých faktorů hodnocení a rozvoje nelze vyjádřit jejich vzájemný vztah.*

V Praze dne 12. 5. 2014



Jiří Trunda