

**HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
 kombinovaného studia oboru Školský management  
**POSUDEK VEDOUCÍHO PRÁCE**

<b>Autor práce:</b> Dana Havlíčková	<b>Vedoucí práce:</b> Mgr. Milena Peteríková
<b>Název závěrečné práce:</b> Vliv sociální sítě na výskyt syndromu vyhoření v učitelské profesi	

<b>Kritéria hodnocení závěrečných prací</b>		<b>počet bodů 0-5</b>
<b>A</b>	<b>Úvodní část</b> Jasná formulace tématu. Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Co chce autor vyřešit? Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Co bude výstupem? Čeho má být dosaženo?) Vymezení obsahové struktury práce. Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)	<b>4</b>
<b>B</b>	<b>Dosavadní řešení problému</b> 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.	<b>5</b>
<b>C</b>	<b>Výzkumná část</b> Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud umožňuje typ výzkumného problému). Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení).	<b>5</b>
<b>D</b>	<b>Analytická část</b> Analýza získaných faktů a údajů, jejich korektní a objektivní hodnocení. Úroveň interpretace materiálu, konfrontace s údaji z odborné literatury či z jiných analogických výzkumů	<b>3</b>
<b>E</b>	<b>Závěry</b> Doporučení o vhodnosti implementace (kdy, kde využít, za jakých okolností apod.). Vyústění formou projektu rozvoje	<b>4</b>
<b>F</b>	<b>Prezentace (formální úroveň práce)</b> Jasná a zřetelná struktura práce. Vhodně začleněné tabulky či jiné dokumenty. Úplnost obligátních náležitostí, např.: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Použití kvalitního tiskového editoru a korektoru.</li> <li>▪ 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).</li> <li>▪ České a anglické resumé (jde o souhrn řešených a zjištěných skutečností, nikoliv o „zkrácený obsah bez uvedení stran“).</li> <li>▪ Bibliografie dle platné normy atd.</li> </ul>	<b>5</b>
<b>G</b>	<b>Přínos pro sféru řízení</b> Vztahuje se práce skutečně k managementu? Je dostatečně analytická či pouze popisná? (Není to pouze komentovaný přehled ředitelské dokumentace? Neobsahuje příliš obecných frází?) <b>Jde skutečně o odborně fundovaný projekt vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství?</b>	<b>4</b>
<b>celkem bodů (0-35)</b>		<b>30</b>

### Klady práce:

Práce má velmi dobrou úroveň, je citlivě zpracovaná, vychází od obecných literaturou ověřených poznatků ke konkrétním závěrům. Čerpá ze zahraniční literatury, dotazník B. Potterové pro výzkumnou část je velmi vhodně zvolen a navazuje na dotazník – podklady pro výzkumnou část, který je sestaven autorkou. (Tento dotazník jsem využila na naší škole při přípravě na práci se Školním vzdělávacím programem v souvislosti se SWOT analýzou a jeho vyhodnocení bylo zásadním přínosem nejen pro analýzu, ale i pro zlepšení klimatu na pracovišti).

Výzkumná část je zpracována dobře, grafy a tabulky jsou přehledné a mají dobrou vypovídající hodnotu.

V teoretické části práce je zřejmým přínosem uvedení jednotlivých příkladů, které jasně dokumentují danou problematiku a to v ryze školním prostředí.

Výsledky výzkumu jsou zřetelně a jasně artikulovány, přínosem je i srovnání odpovědí pedagogů z různých stupňů škol (mateřské, základní a střední).

V práci se objevily některé dílčí závěry, které by mohly být rozpracovány v samostatné práci (např. otázka hodnocení a sebehodnocení v dotazu Jaké pracovní ocenění nejvíce vedení školy využívá se rozchází subjektivní názor vedoucích pracovníků s názorem dotazovaných učitelů). Práce by tedy mohla být inspirativní pro další zpracování.

### Nedostatky práce:

Práce v závěru nastiňuje vhodné chování a jednání vedoucích pracovníků škol tak, aby byla podporována silná sociální síť na škole. Podle mého názoru by však měl závěr naznačit nejen *co* změnit, ale také *podrobněji jakým způsobem*, zvláště v této problematice době, kdy je ředitel školy víc a víc tlačěn do role úředníka a kdy důraz na dobré vztahy s podřízenými, a tím udržování silné sociální sítě se bohužel stává druhořadým.

Návrh klasifikace práce: Chvalitebně

### Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Existují takové druhy vyhoření, které nemůže ředitel ovlivnit? Pokud ano, co s tím?
2. Jaké aktivity např. mimo školu by podle Vás mohly ovlivnit budování a udržení silné sociální sítě?
3. Znáte např. z cizí literatury další možnosti jak se bránit syndromu vyhoření ve školství.

Ve Zbůchu

dne 14.7.2006

Jméno a příjmení: Milena Peteříková