

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
kombinovaného studia oboru Management vzdělávání
POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor diplomové práce: Bc. Zora Breczková	Vedoucí diplomové práce: Mgr., Bc. Jiří Trunda Ph.D.
Název diplomové práce: TYPOLOGIE ŘEDITELŮ ZÁKLADNÍCH UMĚLECKÝCH ŠKOL V JEJICH SEBEPOJETÍ	

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 A2, A3, B1, B3 a F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A	Obecné				
A1	Jazyková úroveň			x	
A2	Dodržení stanoveného rozsahu	x			
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 8/2015, vč. Přílohy č. 3 k Opatření děkana č. 8/2015)		x		
B	Úvodní část				
B1	Zřetelné vymezení do oblasti studovaného oboru	x			
B2	Jasná formulace tématu a cíle práce (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)		x		
B3	Objektivní analýza z oblasti řízení ve vzdělávání, nikoli popis subjektivní zkušenosti	x			
C	Dosavadní řešení problému				
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury		x		
C2	Relevantní odkazy na českou i zahraniční odbornou literaturu		x		
C3	Zřetelné rozlišení autorského textu a citací (doslovných i parafrází)	x			
D	Výzkumná část				
D1	Zřejmý vztah k tématu a cíli práce		x		
D2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace výzkumných otázek nebo předpokladů		x		
D3	Vhodné výzkumné metody a nástroje	x			
E	Analytická část				
E1	Kvalitní analýza získaných faktů a údajů		x		
E2	Kvalitní interpretace zjištěných výsledků			x	
E3	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce			x	
F	Závěry. Přínos pro studovaný obor				
F1	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce		x		
F2	Shrnutí hlavních myšlenek celého textu			x	
F3	Adresné vyjádření o využití práce			x	
F4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve vzdělávání – management vzdělávání. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji studovaného oboru, teorie či určitého úseku řízení školy, školství či řízení vzdělávání		x		

Klady práce:

- Diplomantka si vybrala téma, které je v českém prostředí velmi málo zpracované, v mezinárodním kontextu však velmi diskutované. Pozitivně hodnotím skutečnost, že se zaměřila na sebepojetí vztahu stylu řízení a typu osobnosti, které dobře vystihuje výzkumné možnosti v rámci diplomové práce. Závěry formulující tento vztah ve vnímání sebe sama je podstatný, protože se významně promítá do praxe.
- Práce má jasnou strukturu.
- V teoretické části práce podává poměrně široký přehled relevantních typologií osobnosti.
- Oceňuji výzkumný design (kombinace dotazníkového šetření a rozhovorů, když respondenty byli jednak ředitelé škol, ale také zřizovatelé), který je konstruován tak, že zvyšuje validitu zjištění.
- Diplomantka velmi podrobně popisuje vstup do terénu.

Nedostatky práce:

- Některé formulace by si zasloužily lepší argumentaci (např. hned na str. 9. „Dá se předpokládat, že s vyšší mírou tvořivosti přistupují (ředitelé ZUŠ) i v pozici ředitele.“ To ovšem z faktu, který je formulován v předchozí větě, že totiž jde o umělecky zaměřené osobnosti, které používají spíše pravou mozkovou hemisféru, automaticky nevyplývá. Jednak je podle současného stavu poznání zřejmé, že mozek není bezpodmínečně dichotomní, jednak je levé hemisféře přisuzováno analytické myšlení, matematicko - logické schopnosti, řečové schopnosti, vědecké uvažování, psaní, počítání, motorické reakce, pojem o čase, atd. – není tedy „netvořivá“. Schází rovněž argumentace předpokladů ve výzkumné části. Není například jasné, proč se autorka domnívala, že „odpovědnější k vyplnění dotazníků budou ředitelé působící ve funkci více jak 3 funkční období“ (str. 60).
- Některé pojmy by bylo dobré lépe, přesněji a úplněji vymezit – například „ředitel“ je diplomantkou vymezen pouze z hlediska kvalifikačních požadavků, tedy zákona 563/2004 („zákon o pedagogických pracovnících“), jeho postavení však v základě formulují § 164, 165 a 166 školského zákona (561/2004). Jinde (na straně 51) autorka formuluje: „Nejen dobrý manažer, ale i dobrý ředitel školy...“ z čehož logicky vyplývá, že ředitele školy nepovažuje za manažera. Jakkoliv se zřejmě jedná o formulační nepřesnosti, promítají se do celkového vyznění práce.
- Formulace v teoretické části práce nejsou na některých místech explicitně vztahovány k cíli práce. Pro předpokládaného uživatele práce tak mohou působit nesrozumitelně.
- Na některých místech používá diplomantka odborné termíny v nesprávných významech. Např. na str. 52: „...zda si ředitelé těchto škol uvědomují existenci vztahu **mezi svou typologií osobnosti** a jejich uplatňovaným stylem vedení.“ Stejná chyba se objevuje na str. 53: „Existuje **vztah mezi typologií osobnosti** a stylem řízení/vedení lidí.“ Autorka přitom ve skutečnosti nehovoří o typologii, ale o typu osobnosti.
- Práci evidentně chybí závěrečná kontrola jazykové správnosti. Na řadě míst se proto objevují překlepy a chyby, které snižují uživatelský komfort práce a její kvalitu. Např. na str. 59: „...šetření bylo rozesláno **e.mailem k ruká** ředitelů...“ Stejně působí nedodržování typografické normy (konkrétně psaní jednoslabičných a neslabičných předložek na konci řádku).

- Některé formulované a naznačené závěry mohou být ovlivněny faktory, které nejsou předmětem výzkumu a diplomantka je ani nenaznačuje, neupozorňuje na to, že mohou ovlivňovat výsledky. Tuto skutečnost lze ilustrovat například textem na str. 77 – 78, kde autorka uvádí: „...ženy si uvědomují jen malé využití uměleckých dovedností - 50% (graf č. 9/a), kdežto muži se vyjadřují, že jednoznačně je tyto dovednosti ovlivňují - 47,6% ...“ Jednak není rozdíl 2,4% statisticky významný, jednak se do něho nemusí promítat pouze gender. Může se zde promítat různost míry „uměleckých dovedností“ a jejich struktura, která je vázána na jednotlivé respondenty.
- Některé závěry nejsou formulovány dostatečně jasně a srozumitelně. Např. na str. 101: **„V pozicích ředitelů ZUŠ převládají osobnosti zaměřené extrovertně s převahou citění.** Tento předpoklad byl potvrzen pouze z poloviny. Respondenti rozhovorů byli ve většině (4 z 5) introvertně založené osobnosti, které preferují složku citění (INFJ). Vlastnost/složka citění hraje tedy významnou roli v osobnostních typech ředitelů.“ není jasné, co znamená potvrzení „z poloviny“, další část závěru dokládá, že předpoklad nebyl potvrzen, respektive byl vyvrácen.

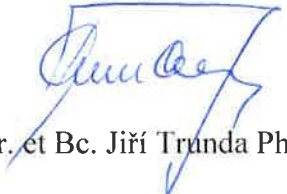
Vzal jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení závěrečné práce ze dne 10. 4. 2017

Hodnocení práce: Práce splňuje požadavky kladené na daný typ práce v oboru Management vzdělávání.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Ve své práci mimo jiné činíte závěr, že „výsledný typ spíše potvrzuje tvrzení, že i ředitel ZUŠ je klasický manažer“. Formulujte, prosím, charakteristiky „klasického manažera“ a souvztažněte je s vlastními výzkumnými zjištěními.
2. Argumentujte, prosím, svůj výzkumný předpoklad, že většina ředitelů základních uměleckých škol jsou extroverti.

V Praze dne 12. 5. 2017


 Mgr. et Bc. Jiří Trunda Ph.D.