

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
 kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor práce: Lucie Dušková	Vedoucí práce: RNDr. Jindřich Kitzberger
Název závěrečné práce: Aspekty ovlivňující profesní rozvoj ředitele v pedagogické oblasti	

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, F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A	Obecné				
A1	Jazyková úroveň (dodržení odborného stylu práce, gramatika, stylistika)	X			
A2	Dodržení stanoveného rozsahu	X			
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 37/2017, včetně platných příloh)	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?) Charakteristika cíle (SMART)		X		
B3	Objektivní analýza z oblasti řízení ve školství, nikoli shrnutí subjektivních zkušeností z vlastní praxe	X			
C	Dosavadní řešení problému				
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury		x		
C2	Relevantní odkazy na 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 a tvrzení, popř. hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat)	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	Využitelnost pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školy či školství	X			

Klady práce:

- Práce je zaměřena na poměrně málo zkoumanou oblast práce ředitele, tedy jeho roli „vykonavatele“, která představuje výkon práce pedagogického pracovníka. Je velmi užitečné pro obor doplnit poznatky i z této části ředitelské práce, když většina prací se zabývá jeho rolí manažerskou a leadrovskou.
- Teoretická část je velmi solidně zpracována, autorka dobře pracuje s teoretickými zdroji, vhodně propojuje teorii z oboru školského managementu s teorií profesního rozvoje učitelů (protože o profesním rozvoji ředitelů, zvláště v uvedené oblasti, je u nás poměrně málo zdrojů).
- Ve výzkumné části autorka kombinuje metodu dotazníku a rozhovoru, doplnění rozhovory je vhodnou cestou k většímu ujasnění a lepší interpretaci dat z dotazníku. Data jsou získána z významného vzorku a je možno je považovat za poměrně cenná.
- Stanovení výzkumných otázek
- Kvalitní analýza dat
- Zpracování závěrů

Nedostatky práce:

- Cíl práce je na dvou místech formulován trochu odlišně, v úvodu práce: „*Cílem bakalářské práce je vymezit aspekty ovlivňující profesní rozvoj ředitele mateřské školy ve vztahu k jeho pedagogickému působení.*“, a pak v úvodu výzkumné části: „*Cílem bakalářské práce je definovat zásadní aspekty ovlivňující profesní rozvoj pedagogických dovedností ředitelů mateřských škol.*“, významově nejde zřejmě o podstatný rozdíl (druhá formulace je spíše jazykově nešikovná), přesto „pedagogické dovednosti“ jsou jistým omezením významu z původního cíle.
- Pokud jde o vzorek respondentů, autorka uvádí, že oslovila 200 z celkového počtu 320 mateřských škol, ale nikde jsem neobjevil způsob výběru těchto 200 škol.
- Na str. 34: „*Věkové složení respondentů se velice liší, přičemž všechny navržené skupiny mají zastoupení byt nepatrné. Největší zastoupení 55,7 % mají ředitelé ve věku od 51 do 60 let. Lze tedy potvrdit, že věk pro výkon ředitelské funkce není až tak důležitý.*“. Z toho, že ředitelé jsou různého věku, nelze ale vyvozovat, že věk není pro výkon funkce důležitý.
- Je škoda, že potenciál rozhovorů nebyl více využit k podrobnějšímu objasnění dat získaných dotazníkem. Trochu problematická je například v některých otázkách sestava variant odpovědí, protože se významově překrývají (např. vnitřní motivace v. další odpovědi, které de facto s vnitřní motivací úzce souvisejí), což mohl rozhovor pomoci analyzovat. Otázky v dotazníku také většinou nejdou do hloubky vlastní pedagogické činnosti ředitelek, rozhovorem by bylo možné vytěžit více.
- Komparace s výsledky z další bakalářské práce uvedená v závěru by mohla být cenná, bohužel autorka uvádí jen málo podrobností, toto vidím jako do značné míry promarněnou příležitost.

Vzal jsem na vědomí Protokol o vyhodnocení podobnosti závěrečné práce ze dne 9.dubna 2019.

Hodnocení práce: Práce splňuje požadavky kladené na daný typ práce v oboru Školský management.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Mezi nejčastější odpovědi na otázku, co brání ředitelů v profesním rozvoji (v roli vykonavatele!) je měnící se legislativa. Jak si tuto odpověď vysvětlujete?
2. Jak byl získán výběrový soubor pro dotazník?

V Praze 11. května 2019

Jméno, příjmení: Jindřich Kitzberger