

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

Autor práce: MgA. Marie Buchalová	Oponent práce: RNDr. Jindřich Kitzberger
Název závěrečné práce: Specifika vedení lidí v základní umělecké škole	

Indikátory kvality závěrečné práce		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	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. 38/2020, 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:

- Dobře a jasně formulovaný cíl práce (*„Cílem práce je zjistit, jaké jsou nejčastěji používané styly vedení a metody motivace k práci řediteli a ředitelkami základních uměleckých škol a jaký vliv to má na práci pedagogických pracovníků.“*)
- Teoretická část je kvalitně zpracovaná po obsahové i formální stránce, autorka využila dostatek zdrojů a popsala komplexně problematiku vedení a motivace lidí. Oceňuji kapitolu o specifiku této problematiky v podmínkách ZUŠ, kde autorka prokázala schopnost aplikace teorie do konkrétních kontextů.
- Dobře stanovený výzkumný problém a výzkumné otázky
- Výzkumné šetření bylo provedeno velmi důkladně, autorka získala velké množství zajímavých dat, která odpovídajícím způsobem vyhodnotila a s jejich pomocí odpověděla na výzkumné otázky.
- Výzkumné šetření bylo uzavřeno diskuzí a uvedené závěry i doporučení jsou relevantní.

Nedostatky práce:

- I když výše oceňuji zpracování kapitoly o specifických tématu v podmínkách ZUŠ (s. 37-39), dopouští se v ní už autorka na některých místech tvrzení, která by bylo vhodné doložit (např. *„Začít svou pedagogickou kariéru na ZUŠ již za doby studia konzervatoře nebo vysoké školy není nic neobvyklého.“*), případně sklouzává do konkrétností z podmínek určité školy (*„V praxi to znamená, že pokud má učitel mimoškolní koncertní nebo jinou uměleckou činnost a včas ji řediteli oznámí, bývá mu umožněna (ještě po domluvě s žákem a rodičem) jednorázová změna rozvrhu. Učitel odchází z výuky dříve a tuto výuku nahradí v jiný den. K tomuto účelu slouží formulář „žádost o jednorázovou změnu výuky“, kde se uvede rozsah hodin, které žádá přesunout, doba jeho nepřítomnosti a důvod.“*)
- Vzhledem k větě *„Jako respondenti výzkumu byli zvoleni ředitelé a ředitelky základních uměleckých škol, případně jejich zástupci a zástupkyně.“* není úplně zřejmá velikost základního souboru pro výzkumné šetření, tj. zda z každé školy mělo jít o 1 osobu nebo mohlo vyplnit dotazník i více členů vedení (čímž by se základní soubor rozšířil nad 504).
- Slabinou dotazníku je formulace otázek, kdy odpověď je závislá na speciálních znalostech respondenta (o stylech vedení, významu odborných pojmů), což v kombinaci se subjektivitou značně snižuje relevantnost odpovědí. Z toho pak vyplývá, že závěry nelze formulovat jako *„ředitelé nejčastěji používají styly...“*, ale spíše *„ředitelé si nejčastěji myslí, že používají styly...“*. A to by se mělo projevit ve formulaci závěrů, resp. interpretaci dat.
- A ještě k dotazníku: otázky typu *„Myslíte si, že jsou zaměstnanci ve vaší škole spokojeni s vedením a s motivací k práci?“* jsou problematické tím, že se ptají na dvě různé věci současně.

Vzal jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení závěrečné práce ze dne 21. dubna 2021.

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

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Nalezla jste někde ve zdrojích (v kontextu s výsledky vašeho šetření) oporu v tvrzení, že by styl vedení nebo způsob motivace v ZUŠ byly něčím specifické oproti jiným druhům škol?
2. Jako nejčastější nefinanční motivaci uvedli ředitelé veřejnou pochvalu. Jaká pozitiva a negativa takovýto druh motivace může mít?

V Praze 9. května 2021

Jindřich Kitzberger