

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK OPONENTA

Autor práce: Ing. Lenka Návrátová	Oponent: Mgr., Bc. Jiří Trunda
Název závěrečné práce: Proces hodnocení pedagogických pracovníků v návaznosti na pohyblivé složky mezd	

Indikátory kvality závěrečné práce Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte X, zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A2, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>		neobsahuje	obsahuje částečně	obsahuje
Znak				
A	Klíčové znaky; úvodní část			
A1	Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)			X
A2	Závěrečná práce „přesahuje hranice“ jedné konkrétní školy. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství (nikoli o shrnutí subjekt. zkušeností z vlastní praxe, popis jednoho projektu atd.).			X
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)			X
B	Dosavadní řešení problému			
B1	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury; akcent na manažerskou literaturu. (Přiměřený rozsah použitých zdrojů včetně internetu.)			X
B2	Jsou uvedeny odkazy na 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 sféru řízení			
E1	Závěrečná část hodnotí, zda bylo 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 ve školství: doporučení, návrhy, metodické postupy, příručka, manuál, vymezení rizik...			X
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít v práci řídicího pracovníka.		X	
E4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství.			X
F	Prezentace (formální úroveň práce)			
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohl., resumé, klíčová slova, obsah...), grafická a typografická úroveň práce...		X	
F2	Resumé obsahuje stručný souhrn řešených a zjištěných skutečností (nikoliv zkrácený obsah).			X
F3	Bibliografie dle platné normy.			X

Klady práce:

Autorka na ploše vymezené rozsahem závěrečné bakalářské práce prokázala velmi dobrou orientaci v problematice hodnocení pedagogických pracovníků nejen ve vztahu k pohyblivým složkám mezd.

Přínosná je zejména výzkumná část práce, jejíž využitelnost je umocněna srovnáním s obdobně zaměřeným výzkumem realizovaným v roce 2002.

Autorka dokázala zjištěná fakta transformovat do podoby návrhu konkrétní struktury hodnocení pedagogických pracovníků ve školách.

Pozitivně hodnotím také skutečnost, že práce vychází ze širšího teoretického rámce, který je doložen funkčními odkazy na odbornou literaturu.

Nedostatky práce:

Většina nedostatků je formálního charakteru.

- Str. 14 - v poznámkách pod čarou byl použit font, který nepodporuje české znaky (Times-Italic).
- Chyba v interpunkci na str. 16, 20, 21.
- Text kapitoly 1. 1. 4 Metody hodnocení pracovníků je formulován tak, že z něho vyplývá, že účinnost a celková úroveň hodnocení závisí jen na použité metodě, která musí zohledňovat míru rutiny, která je obsažena v zastávané profesním zařazení. Je zde pominuto klima na pracovišti, kultura organizace, atd. Do úvodní věty by stačilo vložit slovo „také“.
- Na str. 24 se autorka citovaným schématem hodnotícího rozhovoru dostává na pole strategie řízení pracovního výkonu, jejíž hlavním cílem je poněkud něco jiného než získání podkladů pro rozhodování o výši pohyblivých složek platu. Toto ukročení od směřování k cíli práce jistě není na závadu, zasloužilo by ale explicitně zmínit.
- Na str. 25 je zavádějící formulace: „...*Zákonem č. 262/2006 Sb., o odměňování za práci, odměně za pracovní pohotovost a srážek z příjmu...*“. Uvedený zákon se ovšem nazývá zákoník práce a uvedenou problematikou, která je zde vložena jako název, se zabývá pouze jeho část VI a VII.
- Na str. 25 je špatně uvedeno číslo nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (464/2006 místo 564/2006).
- Na str. 27 je špatně přeložen výraz Total Quality Management (TQM). Nejedná se o „řízení celkové kvality“, ale o „totální řízení kvality“, eventuálně „komplexní (úplné) řízení jakosti“. Tento výraz je terminus technicus a není možné ho interpretovat volně.
- Na str. 29 je nevhodně použit pojem *standardizovaný dotazník*.
- Na str. 49 je chybně použit pojem *statutární zástupce*, patrně místo *zákonný zástupce*.
- Na str. 51 je konstatováno: „*Hodnocení zaměstnanců je součástí nástroje řízení pracovního výkonu.*“ Řízení pracovního výkonu je však v odborné manažerské literatuře definováno jako proces, strategie, případně moderní manažerský přístup.

Práci k obhajobě

DOPORUČUJI.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

- Má management školy i jiné nástroje ohodnocení kvality práce pedagogů než jsou pohyblivé složky platu? Jestliže ano, jsou funkční, efektivní?
- Jakými nástroji na zapojení pracovníka do vlastního hodnocení disponuje management školy?

V Praze dne 16.5.2010

Mgr. Bc. Jiří Trunda