

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK OPONENTA

Autor práce: Blanka Meinschmidtová	Oponent: Jiří Trunda
Název závěrečné práce: OSOBNOSTNÍ KOMPETENCE STŘEDNÍHO MANAGEMENTU ŠKOLY	

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:

Práce je velmi dobře strukturovaná.

Teoretická část vytváří velmi dobrý základ a východiska pro část výzkumnou.

Autorka se neomezila na jednu skupinu respondentů, oslovila tři relevantní a vzájemně se doplňující skupiny.

Autorka kvalitně analyzuje zjištění vytěžená dotazníkovým šetřením, nespokojuje se s verbalizací statistických údajů.

Nedostatky práce:

Formální nedostatek: Na straně 6 autorka uvádí definice managementu a uvádí jako jejich autory Vodáčka a Vodáčkovou. Ti však tyto citáty, jak sami na uvedené stránce uvádějí, pouze převzali, uvedená formulace je tedy zavádějící.

Formální nedostatek: Autorka neuvádí, že jí prezentovaný koncept pěti manažerských funkcí (kapitola Funkce managementu od strany 7) je pouze jedním z možných. V současnosti je častěji užíván maticový systém manažerských funkcí, ze kterého tak autorka uvádí pouze funkce sekvenční a zcela opomíjí funkce paralelní. Tento přístup je sice v zásadě možný, formulace v práci použité by však mohly vést k závěru, že uvedený výčet je paradigmatem managementu, což není.

Formální nedostatek: Autorka označuje svůj výzkum jako pedagogický. Pedagogickými otázkami se však, což je z pohledu školského managementu správně, uvedený výzkum nezabývá.

Věcný nedostatek: Na straně 37 autorka uvádí: „Jak již bylo zmíněno, zástupkyně školy se největší mírou podílí na řízení školy v oblastech zajištění organizačního chodu školy a ve výchovně vzdělávacím procesu.“ Míra zastoupení oblastí, na kterých se zástupci/zástupkyně ředitele/ředitelky podílejí, je však velmi individuální. Na některých školách se primárně věnují oblasti ekonomické. Na základě výzkumu provedeného na osmi školách není možno takto generalizovat.

Věcný nedostatek: Výzkum byl proveden pouze v rámci mateřských škol, ale cíl práce i závěry jsou formulovány obecně a vztahují se ke školskému managementu jako celku. Například v celé kapitole Závěr vyplývající ze zjištěných údajů o osobnostních kompetencích středního managementu škol není o tom, že by se závěry vztahovaly pouze k situaci mateřských škol ani zmínka. Naopak, formulace naznačují, že závěry jsou platné pro management všech škol, což sice může být pravda, ale tato práce to nedokládá.

Věcný nedostatek: Práce zkoumá názory, postoje a zkušenosti respondentů z osmi mateřských škol, závěry jsou však formulovány jako objektivní realita. Např.: „Sebeuvědomění je osobnostní kompetencí zástupce ředitele.“ Výzkum však toto neprokázal, prokázal, že respondenti jsou přesvědčeni o tom, že sebeuvědomí je pro zástupce ředitele důležité.

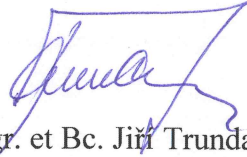
Práci k obhajobě

Doporučuji

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Existují podle Vás specifika v realizaci paralelních manažerských funkcí (analýza, rozhodování, implementace) pro střední management škol? Jestliže ano, formulujte jaká.
2. Na straně 18 své práce uvádíte, že se ve své práci budete zabývat kompetencí od sebe, tedy kompetencí jako „schopností vykonávat danou funkci, mít pro tento výkon předpoklady.“ (strana 17 Vaší práce). Na straně 42 píšete: „Jasně stanovení struktury kompetencí zástupkyni ředitele školy je klíčové a usnadňuje řízení školy. Pokud tyto kompetence zástupkyně sdílí a je přesvědčená o jejich výhodě, pomáhá jí to při řídicím procesu. Uvědomuje si, co se od ní v její zaměstnanecké roli očekává.“ Lze sdílet předpoklady pro výkon funkce? V jakém smyslu?

V Praze dne 17. května 2011



Mgr. et Bc. Jiří Trunda