

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Školský management

POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor práce: Pavla Macháčková	Vedoucí práce: Jiří Trunda
Název závěrečné práce: PERSONÁLNÍ DIAGNOSTIKA JAKO ZÁKLADNÍ VÝCHODISKO STRATEGICKÉHO PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ PRO ŘEDITELKU MATEŘSKÉ 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 oblastí 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:

Zvolené téma je trvale významné pro řízení škol všech stupňů a typů.

V první části autorka předkládá ucelený přehled teoretických východisek nezbytných pro praktickou realizaci personální diagnostiky.

Autorka prokázala skutečně solidní přehled ve vybrané problematice. Vybraná odborná literatura, ze které čerpá, reprezentuje současnou úroveň vědomostí o tématu.

Již výčet a stručný popis metod personální diagnostiky může posloužit jako vodítko při práci začínajícího ředitele/začínající ředitelky. Stejně tak může být pro začínající školské manažery přínosný navržený postup výběru pracovníka.

Zajímavé informace přináší praktická část práce i pro vzdělavatele v oboru školského managementu srovnáním zjištění u dvou skupin respondentů s rozdílným stupněm vzdělání v oboru.

Nedostatky práce:

Chyby v interpunkci, např. na straně 8: „Součástí strategie **školy, musí** být vytváření a uskutečňování...“

V některých místech používá autorka formulace, které jsou špatně srozumitelné. Například na straně 50: „*Personální diagnostickou metodu rozbor životopisu při stanovování profesních, sociálních a osobnostních charakteristik používají respondenty méně než výběrový pohovor rozhovor se zaměstnanci. Ale přesto ve velké většině. Nejvíce pak obě výše jmenované metody. A to shodně - 97%. Všechny vyjmenované metody jsou nedílnou součástí personálního řízení, a tak je tento výsledek zcela logický.*“

V závěru uvedený návrh postupu při výběru pracovníka není výsledkem výzkumu autorky. Je zde uveden jako kapitola „navíc“ – s prací sice obsahově souvisí, ale vychází zjevně ze zkušenosti a studia autorky ještě před realizací bakalářské práce.

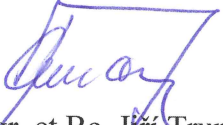
Práci k obhajobě

Doporučuji

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Jaké způsoby zpětné vazby jsou při řízení mateřské školy podle Vás efektivní v oblasti personální diagnostiky? Tedy – jak by měla (měla-li by vůbec) ředitelka mateřské školy poskytovat zpětně informace zaměstnanci po provedené diagnostice (např. po rozhovoru se zaměstnanci)? J

V Janově nad Nisou dne 30. 4. 2011


Mgr. et Bc. Jiri Trunda