

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

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

| | |
|---|--|
| Autor práce: Marcela Michňová | Vedoucí práce: Mgr. Světlana Cozlová |
| Název závěrečné práce: POZITIVNÍ TAKTIKA KOUČOVÁNÍ TÝMU MATEŘSKÉ ŠKOLY | |

| Kritéria hodnocení závěrečných prací | | počet bodu 0-5 |
|---|---|----------------|
| A | Úvodní část Jasná formulace tématu. Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Co chce autor vyřešit? Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Co bude výstupem? Čeho má být dosaženo?) Vymezení obsahové struktury práce. Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?) | 2 |
| B | Dosavadní řešení problému Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury (akcent na manažerskou literaturu). Konkrétní příklady teoretických i praktických přístupů našich či zahraničních autorů. | 3 |
| C | Výzkumná část Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud umožňuje typ výzkumného problému). Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení) | 3 |
| D | Analytická část Analýza získaných faktů a údajů, jejich korektní a objektivní hodnocení. Úroveň interpretace materiálů, konfrontace s údaji z odborné literatury či z jiných analogických výzkumů | 3 |
| E | Závěry Doporučení o vhodnosti implementace (kdy, kde využít, za jakých okolností apod.). Vyústění formou projektu rozvoje | 3 |
| F | Prezentace (formální úroveň práce) Jasná a zřetelná struktura práce. Vhodně začleněné tabulky či jiné dokumenty. Úplnost obligátních náležitostí, např.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Použití kvalitního tiskového editoru a korektoru. ▪ Klíčová slova. (Slova, která se nejvíce vztahují k řešené problematice a jejichž zadáním do počítače by byl právě text této práce identifikován a vyhledán z množství jiných podobných). ▪ České a anglické resumé (jde o souhrn řešených a zjištěných skutečností, nikoliv o „zkrácený obsah bez uvedení stran“). ▪ Bibliografie dle platné normy atd. | 2 |
| G | Prínos pro sféru řízení Vztahuje se práce skutečně k managementu? Je dostatečně analytická či pouze popisná? (Není to pouze komentovaný přehled ředitelské dokumentace? Neobsahuje příliš obecných frází?) Jde skutečně o odborně fundovaný projekt vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství? | 3 |
| celkem bodů (0-35) | | 19 |

Klady práce:

Práce se zabývá koučováním jako pozitivní metodou vedení týmu. Autorka prokázala, že dovede vyhledat informační zdroje k zvolené tématice, vymyslet projekt a sestavit tým na jeho realizaci. Konečným důsledkem práce je dlouhodobě spolupracující skupinka ředitelky, pracujících zvolenou metodou se svými zaměstnanci a vyměňujících si zkušenosti z této formy řízení.

Nedostatky práce:

Přestože autorka dokáže prakticky přesvědčit kolegyně z jiných mateřských škol a sestavit tým na realizaci projektu, teoretická úroveň práce je problematická. Práce je celkově nepřehledná. Je to způsobeno:

1. Stylistickou nedokonalostí, počínající již v úvodu, kde přes upozornění vedoucí práce chybí stanovení a zdůvodnění cíle práce, zvolení tématu a očekávaný výstup. Problém nesrozumitelného vyjadřování se objevuje v celé práci, např.: „...můžeme sestavit **metodu přístupu stylem řízení koučování** a pracovat s poznatky...“ (str. 25), „Působení na lidskou mysl, než jen tvorba dovednosti a znalostí“ (str. 26), v části „Koučující“ a „Koučovaný“ - pod jednotlivými odrážkami autorka užila sloves v různých osobách: Je schopný..., Podílí se..., Umět posoudit..., Schopnost dosahovat... apod. (str.29, 30).
2. Citováním z odborné literatury bez uvedení souvislostí se zvoleným tématem. Např. kapitola Efektivní styl vedení je taková téměř celá. Autorka se zabývá pojmy konstruktivismus, systemický přístup, transakční vedení a transformační vedení, aniž by tyto pojmy srozumitelně objasnila v souvislosti s koučováním.
3. Nepřehlednost zvyšuje např. i vysvětlování významu „zvláštních prostředků“ v jiném pořadí, než byly vyjmenovány.(str.17).
4. Autorka užívá kvalitní zdroje informací, vztahující se k problematice, ale pouze je cituje, řadí po sobě a nevyužívá pro vzájemné porovnání a shrnutí poznatků pro práci manažera. (např. kap. „Schopnost spolupráce“ – stupně vývoje skupiny, zdroj S. Hermochová /v práci uvedena Termochová/ a kap. Motivace a týmová práce, zdroj J. Adair, které se zabývají různými pohledy na tentýž problém). Kvalitu a přehlednost práce by bezpochyby zvýšila komparace.
5. Práce nemá jednotné formátování: většinou je zarovnána do bloku, ale mnoho stran je zarovnáno zleva, str. 44 z poloviny do bloku, z poloviny zleva.

Praktická část je sice přehlednější, ale také má celou řadu nepřesností, počínaje formulací hypotézy č. 1 („vedoucí pracovník, který ... má lepší předpoklady ke koučování...“, ale není uvedeno, než kdo), přes ne zcela přehledné objasnění, že šetření testem a SWOT analýzy se účastnily pouze ředitelky z pilotního šetření, až po hodnocení hypotéz v průběhu analýzy dotazníku s různými výsledky potvrzení a nepotvrzení zejména hypotézy č. 3 při vyhodnocování výsledků u jednotlivých otázek, bez závěrečného zhodnocení .

Přes uvedené nedostatky je práce zajímavá, tematicky aktuální, jednoznačně zaměřená na sféru řízení škol. Doporučuji k obhajobě.

Návrh klasifikace práce: dobře

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Ve své práci se zabýváte vývojem skupiny, která tvoří pracovní tým. Nemáte však uvedeno, co z tohoto vývoje vyplývá pro management, jak pomocí koučování snížit, popř. zcela eliminovat zmíněná rizika.
2. Zhodnoťte na základě výsledků analýzy poznatků Vašeho výzkumu stanovené hypotézy a utvořte závěry vyplývající pro management škol.

V Plzni dne 26. 12. 2006

Mgr. Světlana Cozlová

